

บทที่ 3

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและการฝึกอบรม

ในบทที่ 3 นี้ ผู้เขียนจะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ได้แก่ การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ และการฝึกอบรมอาจารย์และข้าราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

โดยทั่วไปแล้วการสรรหาบุคคล (Recruitment) กับการเลือกสรรหรือการคัดเลือก (Selection) มีความหมายแตกต่างกัน คือ การสรรหาบุคคล หมายถึง การแสวงหาคนที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ให้นำมาแสดงความสนใจหรือมาสมัครงาน ส่วนการเลือกสรรหรือการคัดเลือกเป็นกรนำบรรดาผู้สมัครมาคัดเลือก ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่สุด ตรงกับความต้องการที่สุดมาบรรจุแต่งตั้ง¹

แต่อย่างไรก็ดี ในวิทยานิพนธ์นี้ คำว่า การสรรหาบุคคลให้นับความรวมถึงทั้งการสรรหา (Recruitment) และการคัดเลือก (Selection)

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องกระทำกันอย่างสุจริตชอบธรรม เพื่อจะได้ในโอกาสที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ความสำเร็จของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจะกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของอาชีพราชการด้วย² การสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการนั้น จะต้องสรรหา

¹ ออมร รัชกาลสัถย์ "หลักบริหารเบื้องต้น" วารสารข้าราชการปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2511) หน้า 23

² Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration For Thai Students, (Bangkok: Institute of Public Administration Thammasat University, 1963) P. 29

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะกับงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สำหรับการสรรหา
 อาจารย์เขามาทำการสอนในมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากจะพิจารณาความรู้ความสามารถ
 แล้ว ควรจะสรรหาบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีชื่อ
 เสียง ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทางวิชาการของประเทศชาติ และให้มหาวิทยาลัยสามารถ
 ผลิตพลเมืองชั้นหนึ่งให้แก่สังคมได้

วิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

วิธีการสรรหาบุคคลที่นิยมใช้กันอยู่โดยทั่ว ๆ ไป ๓ ประการ³

1) การตรวจจากรายชื่อผู้สมัครงานที่มาสมัครอยู่ก่อนแล้ว (หมายความว่า
 หน่วยบริหารงานบุคคลได้พยายามรวบรวมและเก็บรักษารายชื่อและคุณสมบัติของบุคคลที่เคย
 มาติดต่ออยู่ก่อนแล้ว หรือผู้ที่เราเคยติดต่อด้วย)

2) การประกาศแจ้งความในที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในแหล่งที่มีบุคคลชนิดที่
 ต้องการ ไม่ใช่ที่เฉพาะที่สำนักงานอบางเดียว

3) การโฆษณาหรือแจ้งความในหนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุโทรทัศน์

4) การติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางาน ซึ่งมีอยู่มากทั้งของเอกชนและทาง

ราชการ

5) การติดต่อกับโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่มีบุคคลประเภทที่
 ต้องการ การติดต่อประเภทนี้ ไม่หมายถึงการไปปิดประกาศหรือติดต่อกับฝ่ายบริหาร
 ของสถานนั้นเท่านั้น แต่ควรหาทางประกาศให้ผู้สนใจทราบแล้วไปสมัครแจ้งรายละเอียด
 เกี่ยวกับงานที่จะมี และลักษณะขององค์การที่เป็กรับ ในบางกรณีที่มีการแย่งตัวบุคคล
 กันมาก บริษัทหรือห้างร้าน (แม้แต่หน่วยราชการบางหน่วย เช่น กรมอนามัย กรม
 ทางหลวง) อาจหาทางให้ทุนการศึกษา โดยมีข้อมูลมาให้ทำงานกับหน่วยนั้น (บางที่
 ก็ให้ทุนโดยไม่ผูกมัด แต่หวังผลผูกมัดทางจิตใจก็ได้)

³สมร รัชชาสิทธิ์ หน้า 24 - 25

6) ประกาศรับสมัครเลือกแล้วส่งไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ วิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ทางรัฐบาลไทยใช้อยู่มาก ในกรณีที่ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงชนิดที่ไม่มีสถาบันการศึกษาในประเทศเปิดสอนในสาขาวิชานั้น ๆ ทางราชการที่ต้องการบุคคลเช่นนั้น ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าขอตั้งทุน และเปิดการสอบชิงทุน

นอกจากการสอบชิงทุนไปศึกษาแล้ว ก็ยังมีการให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น มีโครงการฝึกอบรมดี มีโอกาสไปปฏิบัติงานต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้จะนับเป็นส่วนหนึ่งของการโฆษณาว่า สภาพหรือเงื่อนไขของการวางงานนั้น มีอะไรเป็นพิเศษเพื่อดึงดูดความสนใจยิ่งกว่าจะเป็นวิธีสรรหา

7) การสรรหาโดยวิธีสืบตามจากหน่วยงาน บุคคล หรือเอเยนต์ที่มีอาชีพทางการสรรหาบุคคล โดยมากวิธีนี้มักใช้กับหน่วยงานที่ต้องการคนในระดับสูง เช่น ผู้จัดการ นักบริหารนายช่างชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งจะสรรหาค่าวิธีอื่นไม่สะดวก บางครั้งก็อาจใช้วิธีนี้ผสมกับวิธีอื่น ๆ ควบ เช่น การหาพนักงานจากโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย ก็อาจต้องสืบตามความเห็นจากครูอาจารย์ผู้สอนประกอบด้วย หรือถ้าคนที่มีประสบการณ์ดีมาก ควรสืบตามจากผู้นับถือนับถือของหน่วยงานที่เคยทำมาาก่อน

วิธีสรรหาบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใ้โดยุ่ขณะนี้ ได้แก่

1. ประกาศรับสมัครเมื่อสมัครว่าง
2. ลี้ค้เื่อออกมาจากนิสิตที่เรียนที่ตลอดการศึกษา เช่นได้เกียรตินิยมอันดับ 1

หรืออันดับ 2

3. ประกาศรับสมัครเลือกชิงทุนการศึกษาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ โดยทุนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาล ทุนรัฐบาลต่างประเทศ และทุนขององค์การเอกชน โดยมีสัญญาว่าจะกองกลับมาเป็นอาจารย์สอนที่จุฬา ฯ

4) การสรรหาโดยวิธีสืบถามและติดต่อเป็นการภายใน เช่น ให้อาจารย์ในคณะไปติดต่อหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัคร

5) รับโอนผู้ที่มีความรู้ความสามารถจากกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ในสาขาวิชาที่คณะมีความต้องการ

6) มีผู้ประสงค์จะสมัครเข้าเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยยื่นใบสมัครไว้ก่อนจบการศึกษา เมื่อมหาวิทยาลัยต้องการจึงเรียกมาทำการคัดเลือก

สำหรับกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งทางบริหารนั้น มีลักษณะคล้ายคลึง และแตกต่างกัน คงจะได้อธิบายต่อไปตามลำดับ คือ

3.1.1 การรับสมัคร

ความมุ่งหมายประการแรกของการบริหารงานบุคคลก็คือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ถ้าสามารถชักจูงคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้มาก ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นปฏิบัติงานไต่อบางมีประสิทธิภาพ หากมีความบกพร่องมีการเล่นพรรคเล่นพวกกันแล้ว ก็จะทำให้หน่วยงานนั้น ค่อยสมรรถภาพลงไป การรับสมัครเป็นขบวนการซึ่งหน่วยงานหรือองค์การหาวิธีที่จะดึงดูดใจหรือใช้จิตวิทยาชักจูงให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงาน ในระยะแรกการบริหารงานบุคคลมุ่งที่จะจัดระบบเล่นพรรคเล่นพวกการประกาศรับสมัคร จึงเป็นเพียงการชักจูงบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเท่านั้น แต่ในปัจจุบันการรับสมัครได้ก้าวหน้าไปในทางที่จะพยายามชักจูงบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถใหม่มาสมัครงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็น

⁴ A.C. Germann, Police Personnel Management, (Springfield Illinois Charles C Thomas Publisher, 1958) P. 27

อาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ในทางปฏิบัติทำกันดังนี้ คือ เมื่อมีอัตราว่าง หรือ ไล่อัตราใหม่เพิ่มขึ้นในคณะใด คณะหนึ่งของคณะที่ประสงค์จะประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับ การสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น จะทำเรื่อง เสนอไปยัง อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกหรือสอบ คัดเลือกแล้วแต่กรณี เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่าง และขออนุมัติให้เป็น ส่วนราชการที่ไซ้บรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิตามที่คณะต้องการ และ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเป็นผู้พิจารณา และประธาน อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ประกาศรับสมัคร บุคคลเข้ารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับบุคคลที่จะสมัคร เขาเป็นอาจารย์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะต้องมิใช่คณบดีเช่นเดียวกับบุคคลที่สมัคร เขาเป็นข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัย คือ ต้องมิใช่คณบดี ดังต่อไปนี้⁵

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สม ประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ออกตามความใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนว่าด้วยโรค
- (5) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

⁵ กฎกระทรวง ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 81 ตอนที่ 28 (วันที่ 28 มีนาคม 2507) ข้อ 7

- (6) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินอันหนัก
- (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากองค์การรัฐบาล องค์การสาธารณะเทศบาล หรือสุขาภิบาล
- (10) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดทางวินัย
- (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปดออกหรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมาย

นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามกฎกระทรวง ฯ ข้อ ๗ ดังที่ได้กล่าวแล้ว บุคคลที่จะสมัครเข้ารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังจะต้องมีคุณสมบัติตามที่แต่ละคณะจะเสนอให้ อ.ก.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นราย ๆ ไป เช่น ต้องมีพื้นความรู้จบปริญญาตรี เกียรตินิยมทางรัฐศาสตร์ และจบการศึกษาชั้นปริญญาโท ทางรัฐประศาสนศาสตร์ จากต่างประเทศ เป็นต้น

ในทางปฏิบัตินั้น อธิการบดีในฐานะประธาน อ.ก.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเป็นผู้ลงนามประกาศรับสมัครบุคคลตามที่แต่ละคณะต้องการ ทั้งนี้โดยต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 8(3) คือ ต้องประกาศกำหนดเวลาขึ้นใบสมัคร ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน⁶

เมื่อมีผู้มาสมัครเข้ารับราชการ และมีการตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว คณะใดในฐานะกรรมการ อ.ก.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกำหนดวันเวลาสถานที่ที่จะทำการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก

⁶ เรื่องเดียวกัน ข้อ 8(3)



3.1.2. การคัดเลือก

เมื่อมีผู้สมัครเข้ารับราชการแล้ว มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร และได้คัดเลือกแล้ว อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะตั้งกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีที่ผู้สมัคร กรรมการคัดเลือกจะต้องมีอย่างน้อยสามคน และคนหนึ่งจะต้องเป็นกรรมการอยู่ใน อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรรมการชุดนี้มีอำนาจดำเนินการคัดเลือกและวางระเบียบวิธีการคัดเลือกด้วย

สำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกนั้น นอกจากจะมีการตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นแล้ว ตามกฎกระทรวง ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 กำหนดว่าผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง อธิการบดีโดยได้รับอนุมัติของ อ.ก.ม. อาจคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกบรรจุเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญของวิชานั้น ในชั้นใด ๆ ที่ไม่สูงกว่าชั้นโทได้? ในทางปฏิบัติของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ใช้นิเทศคัดเลือก ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางฝ่ายธุรการใช้วิธีการสอบคัดเลือก จึงจะไกล่เกลี่ยไป

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ใช้นิเทศสัมภาษณ์เป็นการทดสอบความเหมาะสมของผู้สมัคร

ในทางปฏิบัติ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย มักจะมีตัวบุคคลอยู่แล้ว หวังคณะจึงขออนุมัติจาก อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้เป็นส่วนราชการที่ใ้บรรจุผู้มีคุณวุฒิ การรับสมัครก็ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนสุดแต่จะมีตำแหน่งว่าง หรือมีผู้สนใจมาสมัครเข้ารับราชการซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาของแต่ละคณะ

ผู้เขียนมีความเห็นว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจะเคร่งครัดในเรื่องการคัดเลือกตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะจะมาเป็นบุคคลที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บัณฑิต ถ้าหากมีความรู้ความสามารถไม่ถึงมาตรฐาน บ่อมทำให้มาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเสียไป มหาวิทยาลัยควรกำหนดวิธีการคัดเลือก กำหนดเวลารับสมัคร และเปิดรับสมัครอย่างกว้างขวางและเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติและโอกาสเท่ากันมาสมัคร เพื่อนมหาวิทยาลัยจะได้คัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้ามารับราชการในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยผู้เขียนเห็นว่า ผู้ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้⁸

1. มีความรู้ทางด้านวิชาการดี ในแขนงวิชาของตน และมีความรู้กว้างขวางในเรื่องรอบ ๆ ตัว เช่น เรื่องของสังคม และการดำรงชีวิตในสังคม
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในกลวิธีการสอน รู้วิธีการถ่ายทอดวิชาที่ได้ผลดีที่สุด และมีความชำนาญในการใช้กลวิธีการสอนต่าง ๆ
3. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจถึงวัยของนิสิตว่า เป็นวัยที่มีพฤติกรรมอย่างไร มีความนึกคิด และอุดมคติอย่างไร ตลอดจนมีปัญหาอย่างไรบ้าง
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน ร่วมกันทำงานได้และมีความสัมพันธ์อันดีกับนิสิต
5. เป็นผู้ที่มีอุทิศตนในการทำงาน มีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการสอนการอบรม และหน้าที่การงาน

⁸ สโนสธอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานการสัมมนาเรื่อง อุดมคติและสภาพของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย, (พระนคร - โรงพิมพ์ของสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย 2509) หน้า 50

6. เป็นผู้ให้ความสนใจถึงวัตถุประสงค์และอุดมคติของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และพร้อมที่จะทำงานใหม่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และอุดมคตินั้น ๆ
7. เป็นผู้สนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อการปรับปรุงการสอน
8. เป็นผู้ที่มีความสามารถเห็นการเชื่อมโยง พอดีที่จะเป็นผู้นำในค่านิยมความดีความ และอุดมคติให้กับเพื่อนร่วมงานและนิสิตได้

3.1.3 การสอบคัดเลือก

โลกกล่าวมาแล้วว่า การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ใช้วิธีการคัดเลือก ส่วนตำแหน่งทางธุรการนั้น ใช้วิธีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ โดยทั่วไปเป็นการคล้ายคลึงกับวิธีการคัดเลือก กล่าวคือ จะต้องดำเนินการขออนุมัติ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสอบคัดเลือกบุคคลบรรจเข้ารับราชการ และขออนุมัติ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้เป็นส่วนราชการที่รับสมัครผู้มีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการ เมื่อ อ.ก.ม. อนุมัติแล้ว อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อยสามคน แต่ไม่เกินสี่คน และคนหนึ่งในคณะกรรมการนี้ จะต้องเป็นกรรมการอยู่ใน อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก

สำหรับการสอบคัดเลือกที่จะเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจิตอาสาอันกัมหนึ่ง และชั้นตรีอันกัมหนึ่งของมหาวิทยาลัย นั้น ถือหลักเกณฑ์เดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป คือ แบ่งการสอบออกเป็น 3 ด้านด้วยกันดังนี้

1. การสอบภาควิชาการ เป็นการสอบข้อเขียนในวิชาที่ว่าด้วยความรู้ทั่วไป วัฒนธรรม ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
2. การสอบสัมภาษณ์ โดยสอบท่วงทีวาจา เชาวน์ ความรู้รอบตัว และการแสดงความคิดเห็น
3. การสอบภาคปฏิบัติการ เป็นการสอบวิชาพิเศษเฉพาะตำแหน่ง และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

3.1.4 การบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อกรณุมการคัดเลือกและสอบคัดเลือกแล้ว คณบดีในฐานะกรรมการ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะรายงานผลไปยังอธิการบดีในฐานะประธาน อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อประกาศผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ผู้สอบได้ เพื่อจะ ใดดำเนินการบรรจุตำแหน่งแต่งตั้ง และให้ทดลองปฏิบัติราชการต่อไป

3.1.5 การทดลองปฏิบัติราชการ

การทดลองปฏิบัติราชการเป็นวิธีการทดสอบการทำงานของบุคคลที่เข้ามา ับราชการใหม่ว่า จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ได้หรือไม่ ระยะของ การทดลองปฏิบัติราชการกำหนดไว้อย่างน้อย 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ต่อเมื่อปรากฏว่า มีความประพฤติดี มีความรู้ และความสามารถสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้งได้แล้ว จึงให้ บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป⁹ การที่ต้องมีการทดลองปฏิบัติราชการ ก็เพราะเหตุว่า การคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือก ยังไม่สามารถวัดสิ่งที่ต้องการได้ สมบูรณ์เต็มที่ จึงต้องให้มีการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณสมบัติและความรู้ ความสามารถอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะบรรจุบุคคลนั้นเข้ารับราชการ การทดลองปฏิบัติราชการ นั้น ผู้ทดลองปฏิบัติราชการจะไม่ได้มีฐานะเหมือนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแล้ว คือ อาจจะไม่ได้รับสิทธิอย่างเต็มที่ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของตำแหน่ง ถ้าหากปรากฏ ว่าบุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อาจจะไม่ได้รับการบรรจุ ซึ่งตามหลักแล้ว อาจจะมี การพิจารณาถึงความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่งว่า บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อื่นได้หรือไม่

ดังที่กล่าวมาแล้ว การทดลองปฏิบัติราชการมีไว้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของบุคคลนั้นอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ออหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

⁹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2497, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 71 ตอนที่ 17 (15 มีนาคม 2497), มาตรา 52

ที่จะดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อจะไต่ถักสืบเมื่อครบกำหนดว่า ผู้นั้นเหมาะสมหรือไม่ แต่ขอบบพร่องมีอยู่ว่า ผู้นั้นยังมีปัญหาก็จะไม่คอยสนใจ เมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติราชการมาครบแล้วก็บรรจุไปโดยอัตโนมัติ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงไม่ได้ผลตามที่ต้องการ ความจริงผู้ที่ทดลองปฏิบัติราชการควรจะได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อหาขอบบพร่องต่าง ๆ ของบุคคลนั้น เพื่อหาทางแก้ไขขอบบพร่อง เมื่อใดแก้ไขขอบบพร่องต่าง ๆ แล้วยังไม่ได้ผล ก็ยังไม่ควรที่จะบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เมื่อทดลองปฏิบัติราชการมาครบตามกำหนดแล้วปรากฏว่า บุคคลนั้นมีความประพฤติ ความรู้ความสามารถดี สมควรบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ บุคคลผู้นั้นจะได้รับสิทธิต่าง ๆ มอนหลังไปถึงการบรรจุเป็นข้าราชการวิสามัญ เช่น การนับเวลาราชการ การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

สำหรับการทดลองปฏิบัติราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกัน เป็นการทดลองเพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบแห่งกฎหมายเท่านั้น มิได้มีการให้ทดลองปฏิบัติราชการกันอย่างจริงจัง ผู้นั้นยังมีปัญหาก็ไม่สนใจ ไม่มีการแนะนำหรือสอนวิธีการทำงานอย่างเป็นทางการ และไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องนี้ไว้โดยชัดแจ้ง มหาวิทยาลัยควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ อย่างจริงจัง และโดยลึกลับ เช่น จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการใหม่ใหญ่ที่กำลังอยู่ในระยะทดลองปฏิบัติราชการทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อรับการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติราชการ วิธีการสอนจิตวิทยา การแนะนำ ฯลฯ

3.2 การฝึกอบรม

การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติงาน ขอให้อาจารย์ได้ยกมาตรฐานทางวิชาการสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลของ

มหาวิทยาลัย เพราะผู้เข้าฝึกอบรมจะได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิชาการ และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ

การฝึกอบรมมีความหมายถึงการสร้างเสริมและพัฒนา ความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความชัดเจนของข้าราชการ ในขณะที่กำลังรับราชการอยู่ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไป เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น¹⁰ หรือจะกล่าวง่าย ๆ ก็คือ การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้ข้าราชการได้รับความรู้และความชำนาญเพิ่มเติม เพื่อจะยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปนั่นเอง

Edwin B. Flippo ได้จำแนกความสำคัญของการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อหน่วยงานโดยทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้¹¹

1. การฝึกอบรมเป็นการทำให้เพิ่มผลงานหรือประสิทธิภาพของงาน ทั้งในด้านการปริมาณและคุณภาพ เพราะการฝึกอบรมทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การฝึกอบรมเท่ากับเป็นการส่งเสริมขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการอบรมย่อมได้รับความพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ดีกว่า มีความมั่นคงและได้รับความเชื่อถือ ฉะนั้น การทำงานก็มีความหมายและความหวัง

¹⁰ Dephillips, Berliner & Cribbin, Management of Training Programs (Homewood Illinois Tichard D. Irwin, Inc, 1960) P.6

¹¹ Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management. (New York Mc. Graw Hill Book Company Inc. 1966), P. 202

3. การฝึกอบรมทำให้ลดภาระการนี้เทศงานลง การฝึกอบรมนี้จะช่วยให้
 แขนงเบาภาระในการปฏิบัติงานของผู้อยู่บังคับบัญชาเอง เพราะข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรม
 มาแล้วย่อมเป็นผู้รู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้ดี

4. การฝึกอบรมจะทำให้ลดอุปสรรคในการทำงานลง และขณะเดียวกัน
 ก็จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ลงด้วย

5. การฝึกอบรมจะเป็นการเพิ่มเสถียรภาพและความยืดหยุ่นให้กับหน่วยงาน
 จะเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการสร้าง
 แนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การจัดฝึกอบรม หรือการพัฒนาตัวบุคคล ควรจะมีวัตถุประสงค์อย่างน้อย

4 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ¹²

1. เพื่อเพิ่มพูนคุณสมบัติและสมรรถภาพของผู้อยู่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่
 กำลังปฏิบัติอยู่
2. เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้อยู่ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีคุณสมบัติเหมาะสม
 กับตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้ผู้อยู่ปฏิบัติงานมีความรู้กว้างขวางในงานหลาย ๆ อย่าง
 เพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายบุคคลนั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ได้
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานในหน่วยงาน โดยทำให้ปฏิบัติงานให้เข้าใจ
 ถึงนโยบายและกิจการขององค์กร เพื่อให้ได้พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

¹² Kasem Suwangul, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Bangkok: The Press of the Social Science Association of Thailand, 1956) P. 41

สำหรับการฝึกอบรมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น มีอยู่หลายวิธีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งผู้เขียนจะไล่แยกกล่าวเป็นประเภท ๆ ไปดังนี้ คือ

- 3.2.1. การปฐมนิเทศและการสัมมนาอาจารย์ใหม่
- 3.2.2. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน
- 3.2.3. การศึกษาต่อและการฝึกอบรมในประเทศ
- 3.2.4. การไปศึกษาต่อและการฝึกอบรม ๗ ต่างประเทศ

3.2.1. การปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่

การฝึกอบรมปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ เป็นการฝึกอบรมเพื่อแนะนำให้อาจารย์และข้าราชการที่เข้ารับราชการใหม่ ได้ทราบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่หน่วยงานที่ทำงานหุ้ยคณะตลอดจนระเบียบและแนวทางปฏิบัติราชการที่สำคัญ เช่น นโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย วิธีคำนวณงานและระเบียบปฏิบัติราชการที่อาจารย์ควรทราบ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์และข้าราชการใหม่ได้ประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพเป็นการเพิ่มความรู้และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

การปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มจัดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2505 มีอาจารย์และข้าราชการเข้ารับการอบรมจนถึง พ.ศ. 2512 รวม 7 รุ่น รวมอาจารย์และข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 528 คน ยกเว้น พ.ศ. 2510 ไม่ได้จัด เนื่องจากคณะกรรมการจัดปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ต้องคำนวณการจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตรกาลศรศุภวัฑฒินิเทศกิตติมศักดิ์ แคล่กิตติประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา าทณา ลินคอล์น บี จอห์นสัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย คณะที่ปรึกษาและกรรมการดำเนินการจัดประชุมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วยอาจารย์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่กำหนดหัวข้อการบรรยายประชุมนิเทศ หัวข้อการสัมมนา ตลอดจนการกำหนดสถานที่ที่จะไปสัมมนา และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการประชุมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและปลอดภัย

การจัดประชุมนิเทศและการสัมมนาอาจารย์ใหม่ กระทำกัน 2 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการประชุมนิเทศโดยการบรรยายและชมสถานที่ กระทำกัน ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระยะที่สอง เป็นการบรรยายเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ความรู้ทั่วไปที่อาจารย์ใหม่ควรทราบ เช่น

คำปราศรัยของอธิการบดีในพิธีเปิดการประชุมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ นโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของการอมรมอาจารย์ใหม่ งานของฝ่ายบริหาร งานของฝ่ายวิชาการ งานของฝ่ายปกครอง งานบริการห้องสมุด งานบริการโสตทัศนศึกษากลาง สโมสรนิสิต งานของแผนกคลัง และสหกรณ์ ระเบียบปฏิบัติราชการที่อาจารย์ควรทราบ

ภาคการศึกษาและพหุชมสถานที่เพื่อให้คุ้นกับสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่

สำนักนายกรัฐมนตรี กรมวิเทศสหการ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน สภาการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ฯลฯ



- ระยะที่สอง เป็นการจัดสัมมนาตามสถานที่ต่าง ๆ ได้แก่
- ครั้งที่ 1 จัดที่สถานีวิจัยสัตว์ทะเลของแบนกริววินบา คณะวิทยาศาสตร์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ครั้งที่ 2 จัดที่สถานีทหารเรือ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี
 - ครั้งที่ 3 จัดที่เกี่ยวกับครั้งที่ 1 ครั้งที่ 4 จัดที่ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกระทรวงมหาดไทย เขตอมตะวัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 - ครั้งที่ 5 จัดที่เกี่ยวกับครั้งที่ 4
 - ครั้งที่ 6 จัดที่เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
 - ครั้งที่ 7 จัดที่เกี่ยวกับครั้งที่ 6

การสัมมนาเป็นการโดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มจะเลือกประธาน และเลขานุการกลุ่ม เพื่อดำเนินการสัมมนาเรื่องต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการฝ่ายสัมมนาเป็นผู้กำหนดให้ เพื่อเสนอเรื่องเข้าที่ประชุมรวมต่อไป สำหรับหัวข้อการสัมมนาที่คณะกรรมการฝ่ายสัมมนาเป็นผู้กำหนดหัวข้อให้กลุ่มต่าง ๆ นั้น มีตัวอย่าง เช่น

เรื่องอาจารย์และความก้าวหน้าทางวิชาการ สวัสดิคติภพและความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิต การบริหารของแผนก คณะ และมหาวิทยาลัยเป็นเครื่องส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย การสอนในระดับมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และบุคลากร อาชีพ บทบาทของอาจารย์ต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย สวัสดิคติการของอาจารย์ เป็นต้น

ในการจัดประชุมนี้เทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ รวม 7 ครั้ง แต่จะครั้งใช้ระยะเวลาจัดประมาณหนึ่งสัปดาห์ เป็นการประชุมนี้เทศที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประมาณ 2 - 3 วัน อีกประมาณ 5 วัน เป็นการไปสัมมนาออกสถานที่ ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการจัดประชุมนี้เทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่จะได้อำหนดเป็นปี ๆ ไป

ผลจากการปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่มีประโยชน์ต่ออาจารย์และ
ข้าราชการใหม่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ ทั้งใน
ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ได้รับประสบการณ์ ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์และ
ข้าราชการใหม่ ก่อให้เกิดการร่วมมือประสานงานกันทั้งระหว่างอาจารย์กับอาจารย์
และอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑

ตารางแสดงจำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่

พ.ศ.	ครู	บช	รัฐ	สถ	วท	วศ	อ	สบล	สม	พ	สพ	รวม
2505	9	4	4	1	8	4	1	1	-	-	-	35
2506	8	6	4	3	6	11	7	1	-	-	-	46
2507	18	4	4	2	22	10	5	-	-	-	-	65
2508	22	7	6	1	15	7	5	2	1	-	-	66
2509	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2510	22	16	7	2	19	12	9	2	3	-	-	97
2511	18	10	6	1	18	7	7	2	3	28	2	102
2512	35	10	6	5	13	11	9	1	6	16	5	117
รวม	137	57	37	15	102	62	42	9	13	44	7	528

ที่มา - สมุดคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2505 - 2512

3.2.2. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน

การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้อาจารย์ที่ทำงานทางด้านธุรการและข้าราชการฝ่ายธุรการได้ทราบเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในทางปฏิบัติเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้าง ความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อจะได้ประสานงานระหว่างงานของคณะในมหาวิทยาลัยได้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดฝึกอบรมระดับหัวหน้างานมาแล้วรวม 4 ครั้ง โดยการจัดอบรมจากหน่วยราชการต่าง ๆ และในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาเป็นผู้นับรวมเกี่ยวกับเรื่องบุคคลระดับหัวหน้างานได้ทราบ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย กฎกระทรวง ฯ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ. กับระเบียบที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย กฎหมายและระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิธีการจัดหางบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญ ระเบียบคลัง, พัสดุ, การเก็บค่าน, การบริหารงานบุคคล, งานของฝ่ายปกครอง งานของฝ่ายบริหาร งานของฝ่ายวิชาการ,

การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานทั้ง 4 ครั้งที่ผ่านมา นับว่าโดยสถิติ เพราะสามารถทำให้บุคคลที่ทำงานทางด้านธุรการได้มีโอกาสรู้จักและคุ้นเคยกัน ก่อให้เกิดการประสานงานกันดีขึ้น ทั้งยังได้ทราบกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ขึ้น มหาวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรมประเภทนี้อีกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง¹³ เพื่อให้ผู้ทำงานระดับนี้ได้มีโอกาสพัฒนา

¹³ การประเมินผลการฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน ครั้งที่ 1 จำนวนอาจารย์และข้าราชการเข้าฝึกอบรม 45 คน อาจารย์ที่ทำงานฝ่ายธุรการ 21 คน ข้าราชการฝ่ายธุรการ 24 คน

ความรู้และประสบการณ์ และเป็นการประสานประโยชน์แห่งการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย

3.2.3. การศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศ

การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนหรือการวิจัย ตลอดจนการฝึกฝนภาษาการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือต่อจากการศึกษานั้น นับว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าราชการในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพราะถือว่าอาจารย์ควรจะมีความรู้ ความสามารถสูงกว่านิสิต และโดยที่การรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็นอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนมากรับบรรจุจากบุคคลที่มีวุฒิปริญญาตรี จึงสมควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ของตนโดยการเข้าศึกษาต่อ และฝึกอบรมทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะยกระดับทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น

ก. การเข้าศึกษาต่อในประเทศนั้น คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2497 เห็นว่า รัฐบาลควรช่วยเหลือข้าราชการให้ลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศ โดยหุ้นส่วนตัว โดยได้รับเงินเคื่อนเต็มแล้วก็สมควรจะช่วยเหลือแก่ข้าราชการที่ขอลาไปศึกษาในสถานศึกษาของรัฐบาลด้วย จึงได้ลงมติให้ถือเป็นหลักการว่า ... ข้าราชการซึ่งขอลาไปศึกษาวิชาในสถานศึกษาของรัฐบาลโดยขอรับเงินเคื่อนเต็มระหว่างลาแล้ว หากไม่เป็นการเสียหายแก่ราชการ ในกระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และเมื่อได้อนุญาตให้ข้าราชการลาไปศึกษาแล้ว ต้องทำสัญญาผูกมัดทำนองเดียวกับที่ใดกระทรวงแก่นักศึกษาที่ลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศด้วย¹⁴

¹⁴ หนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. 154/2497 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2497 เรื่องการให้ข้าราชการลาเข้าศึกษาในสถานศึกษาโดยได้รับเงินเคื่อนเต็มระหว่างศึกษา

ในปัจจุบัน ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้อนุญาตให้อาจารย์และข้าราชการ
ลาเข้าศึกษาต่อในประเทศใด เช่น ศึกษาต่อในบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สดว
บันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิท
าลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย แต่การขอลาศึกษาต่อในประเทศมีน้อยกว่าการลาไปศึกษาต่อ
ต่างประเทศ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
ในประเทศให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูน
ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นแล้ว ยังเป็นการประหยัดเงินของประเทศ
ชาติอีกด้วย

ข. การฝึกอบรมในประเทศ นอกจากอาจารย์และข้าราชการจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยจะมีโอกาสเข้าศึกษาต่อตามสถาบันต่าง ๆ แล้ว ยังมีหน่วยราชการอื่น ๆ
ได้จัดฝึกอบรมเป็นพิเศษอีก เช่น การเข้าศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร การ
สัมมนาพัฒนา^{การ}บริหารของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำหรับบุคคลที่จะเข้าฝึกอบรม
ทั้งสองประเภทนี้ ที่ประชุมคณะที่เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากบรรดาข้าราชการชั้นพิเศษ

นอกจากนี้ อาจารย์และข้าราชการยังได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมตามหน่วย
ราชการต่าง ๆ ได้จัดขึ้นทั้งในระดับสูงและระดับต่ำอีก เช่น การเข้าศึกษาในโรงเรียน
การประชาสัมพันธ์ การสัมมนาการบริหารงานบุคคลของประเทศไทย

อย่างไรก็ดี การศึกษาและฝึกอบรมในประเทศไทย ยังไม่กว้างขวาง
เท่าที่ควร เพราะไม่ได้มีการปฏิบัติกันอย่างจริงจัง และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ในแต่ละปีก็มีจำนวนเพียงเล็กน้อย

3.2.4. การไปศึกษาต่อและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

การไปศึกษาต่อและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการให้แก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะการไปศึกษาต่อหรือการไปฝึกอบรมเป็นการไปศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ตามมหาวิทยาลัยสามารถส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีโอกาสไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกได้ ก็จะเป็นการยกระดับมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

สำหรับข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้¹⁵

(1) ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรี ต้องอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ทั้งนี้ นับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ช.ค. (คณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ) เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(2) เป็นผู้มีวันรับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่หากกระทรวงทบวง กรมใด มีความจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องให้ข้าราชการซึ่งมีวันรับราชการไม่ถึง 1 ปี ไปศึกษา ณ ต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษ และขอยกเว้นคุณสมบัตินี้ให้ ก.ช.ค. พิจารณาขกเว้นได้เป็นราย ๆ ไปตามควรแก่กรณี

(3) เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จะไรในการศึกษานั้นได้

(4) เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์ และมีสุขภาพอนามัยดีพอที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศได้

¹⁵ ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2512 ข้อ 11

การขออนุมัติลาไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จะต้องมีนายรัฐมนตรีเป็นผู้อนุมัติ และเมื่ออนุมัติแล้วจะต้องรายงานไปให้ ก.พ. ทราบภายใน 30 วันพร้อมทั้งแจ้งวันกำหนดเดินทาง และส่งเอกสารหลักฐานไปด้วย คือ

(1) หลักฐานการได้รับทุน ซึ่งระบุลักษณะทุน จำนวนทุนและระยะเวลาให้ทุน

(2) โครงการหรือแนวทางการศึกษาหรือฝึกอบรม

(3) เหตุผลความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะต้องมีข้าราชการผู้นั้นไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นจะกลับมาปฏิบัติ

สำหรับทุนการศึกษาที่ให้แก่อาจารย์และข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ มีทุนอยู่หลายชนิดด้วยกัน คือ หนึ่งทุนของรัฐบาลไทย และทุนรัฐบาลต่างประเทศ ทุนของมูลนิธิและองค์การต่าง ๆ และตามระเบียบกำหนดให้ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 12 ทั้งนี้ โดยไม่จำกัดประเภททุน¹⁶

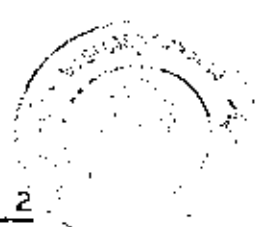
ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนให้แก่อาจารย์ไปศึกษาระดับปริญญาสูงสุด ณ ต่างประเทศ คือ ให้แก่อาจารย์ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสาขาใดสาขาหนึ่งแล้ว และเพื่อให้ไปศึกษาต่อในชั้นปริญญาสูงสุด สำหรับสาขาปริญญาชั้นในชั้นแรกนั้นมหาวิทยาลัยจะจัดสรรทุนประเภทเหล่านี้ในปีละ 5 ทุน แต่ในระบะต่อไปจำนวนทุนอาจมากขึ้นหรือน้อยลงตามความจำเป็นและความเหมาะสม¹⁷

¹⁶ เรื่องเดียวกัน ข้อ 9(2)

¹⁷ ระเบียบการพิจารณาให้ทุนแก่อาจารย์ไปศึกษาระดับปริญญาสูงสุด ณ ต่างประเทศของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อ 1

นอกจากนี้ธนาคารไทยพาณิชย์ยังได้มอบทุนการศึกษาให้แก่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จำนวน 3 ล้านบาท เพื่อหาคอกองและนำคอกองเพื่อส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ อีกปีละ 3 ทุน ทั้งนี้ ได้มอบให้เป็นทุนการศึกษาเฉพาะคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

ปรากฏว่า อาจารย์และข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (คูตารางประกอบ) ไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศเป็นจำนวนมากด้วยกัน โดยเฉพาะข้าราชการชั้นโทไปมากกว่าชั้นอื่น ๆ อันจะเป็นผลให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขาดมาตรฐานความรู้ความสามารถของอาจารย์และข้าราชการสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรจะเลิกกำหนดโควตา (QUOTA) การไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศเสีย แล้วให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดโควตา (QUOTA) ตามความเหมาะสมเอง จะเป็นประโยชน์ต่อการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยมากขึ้น



ตารางที่ 2

ตารางแสดงการไปศึกษาคอ และฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ
ของอาจารย์และข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2508 - 2512

พ.ศ.	ชั้นตรี	ชั้นโท	ชั้นเอก	ชั้นพิเศษ	รวม
2508	2	34	10	5	51
2509	8	37	11	6	62
2510	11	39	8	5	63
2511	7	26	19	4	56
2512	8	41	15	3	27

หมายเหตุ - สุ่มคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2508 - 2512

ตารางที่ 3

ตารางแสดงการกลับจากศึกษาคอนและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ
ของอาจารย์และข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2508 - 2512

พ.ศ.	ชั้นตรี	ชั้นโท	ชั้นเอก	ชั้นพิเศษ	รวม
2508	9	32	5	4	50
2509	5	28	7	7	47
2510	8	30	11	5	54
2511	5	28	13	4	50
2512	6	63	21	2	92

ที่มา - คำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2508 - 2512

สรุป

เท่าที่ได้ศึกษามาในบทนี้ สรุปได้ว่า การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็มีกระบวนการเช่นเดียวกับหน่วยราชการโดยทั่วไป กล่าวคือ
มีการรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดสอบปฏิบัติราชการ
แต่ในทางปฏิบัติอาจจะแตกต่างกันไปบ้าง เพราะการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็น
อาจารย์นั้น ส่วนใหญ่มักจะมีการเลือกเห็นตัวบุคคลไว้ก่อนแล้ว ส่วนการปฏิบัติความ
ต่องานต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วกระทำเพียงเป็นพิธีการในถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเป็น
ส่วนมาก จะมีข้าราชการฝ่ายธุรการชั้นผู้น้อยเท่านั้นที่มีการสรรหาโดยปฏิบัติตามระเบียบ
ข้อบังคับอย่างจริงจัง

สำหรับในด้านการศึกษาการฝึกอบรมนั้น มีความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าวทาง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการอบรมหลายแบบ อาทิเช่น การอบรมปฐมนิเทศ
การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมในประเทศโดยการส่งอาจารย์ไปรับการ
ฝึกอบรมจากหน่วยราชการอื่น ๆ ตลอดจนการส่งอาจารย์ไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ
อีกด้วย การฝึกอบรมอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากกระทำกัน
อย่างถูกต้อง และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บอมนีประโยชน์ต่อการประสิทธิ์
ประสาทวิชาการในระดับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก