

การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบคัดเลือกของการทำเรื่อฯ

ในบทนี้เขียนได้ศึกษาถึงการสรรหาบุคคลและการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของการทำเรื่อฯ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทางนำไปสู่การพัฒนาการทำเรื่อฯ ต่อไปในอนาคต

๔.๑ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

ในหน่วยงานใหญ่ ๆ เช่น การทำเรื่อฯ เพื่อให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสมผลดีนั้น นอกจากจะต้องคอยปรับปรุงการจัดหน่วยงานให้ทันสมัยตลอดเวลาแล้ว การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานนั้นมีความสำคัญมาก เพราะถ้าสามารถคัดเลือกคนได้โดยถูกต้องแล้ว ก็จะสามารถทำสำเร็จไปด้วยดี งานจะสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับว่าเลือกใช้คนเหมาะกับงานหรือไม่ ดังนั้นจะเห็นว่าการสรรหาบุคคลเข้าทำงานจึงเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการโดยสุจริตและรอบคอบ เพื่อให้ได้ "คน" ที่ดีที่สุดมาทำงาน

วิธีการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในการทำเรื่อฯ.

ในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง การทำเรื่อฯ จะดำเนินการสรรหาบุคคล ๒ ประการ คือ

ก. คัดเลือกจากบุคคลภายใน หน่วยงานต้นสังกัดจะแจ้งมายังกองอัตรากำลังว่าต้องการบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยเสนอขอบุคคลที่จะขอแต่งตั้ง เพื่อให้กองอัตรากำลังพิจารณาความเหมาะสมตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลนั้นว่ามีความถูกต้องหรือไม่ เป็นการเปิดโอกาสแก่พนักงานภายในให้มีสิทธิในการเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งก่อน เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ดังนั้นการตัดสินใจของหน่วยงานต้นสังกัดในการที่จะเสนอขอแต่งตั้งผู้ใดก็ตามจะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในทุกด้าน รวมตลอดถึงความถูกต้อง

ในการคัดเลือกบุคคลที่มาจากภายในหน่วยงานนั้น ๆ ในบางตำแหน่งคนสังกัดก็อาจแสดงความจำนงมายังกองอัตรากำลังว่าต้องการให้มีการสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่างนั้น ๆ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานที่ความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงในหน่วยงานนั้นอาจมีคุณสมบัติความที่คนสังกัดต้องการอยู่หลายคน เท่ากับเป็นการแสดงความยุติธรรมแก่พนักงานในการเข้าสอบเพื่อแสดงความสามารถ แทนที่จะขอแต่งตั้งมาเป็นเฉพาะบุคคล

ข. คัดเลือกจากบุคคลภายนอก แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑. เมื่อไม่มีบุคคลภายในที่เหมาะสมแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. คนสังกัดแจ้งความจำนงว่าต้องการบุคคลภายนอก

ในกรณีดังกล่าว กองอัตรากำลังจะทำประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอกโดยทั่วไป

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายใน เพื่อบรรจุในตำแหน่งว่างการทำเรื่องทำได้แบ่งชั้นของพนักงานไว้ ๓ ระดับด้วยกันคือ

๑. ชั้นเสมียนพนักงาน, ประจำแผนกและหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น
๒. ชั้นหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น
๓. ชั้นผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและรองหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้นการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการสอบคัดเลือกของการท่าเรือฯ เท่าที่ได้มีการปฏิบัติและดำเนินการมาจะทำในระดับชั้นเสมียนพนักงานถึงหัวหน้าแผนกเท่านั้น

ระดับชั้นหัวหน้ากองซึ่งเป็นระดับผู้บริหาร ใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลภายในที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถเหมาะสมเพื่อขออนุมัติแต่งตั้ง

ระดับชั้นผู้บริหารระดับสูง เช่นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ อาจใช้วิธีการแต่งตั้งโดยวิธีทางการ เมื่อเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือคัดเลือกจากบุคคลภายในที่มีความเหมาะสม

ข. คัดเลือกจากบุคคลภายนอก แบ่งเป็น ๒ กรณีคือ.-

๑. เมื่อไม่มีบุคคลภายในที่เหมาะสมแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ในกรณีที่ค้นสังกัดแสดงความจำนงว่าต้องการบุคคลภายนอก

ในกรณีดังกล่าว กองอัตรากำลังจะประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอก โดยทั่วไป

สำหรับกระบวนการสรรหาบุคคลจากภายนอกเข้าทำงานในการท่าเรือฯ จะได้อธิบายตามลำดับดังนี้

๑. การรับสมัคร

วัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสรรหาบุคคลก็คือ เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่าง การรับสมัครจึงเป็นกระบวนการซึ่งหน่วยงานหาวิธีที่จะดึงดูดใจหรือชักจูงให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

สำหรับการทำเรือฯ รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ เป็นผู้ลงนามในประกาศ
รับสมัคร โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้คือ ^๒

๑. สัญชาติไทย
๒. อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์
๓. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตทึบเพี้ยน ไม่
สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้าง ในระยะที่
ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง และโรค
พิษสุราเรื้อรัง
๕. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน หรืออยู่ใน
ระหว่างต้องหาคดีอาญา อันมิใช่ความผิดฐานลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดย
ประมาท
๖. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
๗. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นผู้ล้มละลาย
๘. ไม่เป็นผู้เคยถูกไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ หรือถูกไล่ออก
หรือให้ออก หรือเลิกจ้างเพราะมีความผิด
๙. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาให้จำคุกในคดีถึงที่สุด
เว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำ
โดยประมาท
๑๐. ต้องมีประกันตามกำหนด

^๒ การทำเรือแห่งประเทศไทย, ข้อบังคับว่าด้วยการแต่งตั้ง ถอดถอน,
เลื่อนและลดชั้นเงินเดือนและกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘, หมวดที่ ๑ การแต่งตั้งพนักงาน, ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘
ข้อ ๕.

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว บุคคลที่จะสมัคร เข้าทำงานยังต้องมีคุณสมบัติตามที่ฝ่ายหรือหน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้กองอัตรากำลังกำหนดเป็นตำแหน่ง ๆ ไป เช่น พื้นความรู้ อายุ เพศ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และความสามารถในการพิมพ์ดีดสัมผัสแบบทั่วไปทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

เมื่อกองอัตรากำลังจัดทำประกาศรับสมัครแล้ว หัวหน้ากองอัตรากำลังเป็นผู้ลงนามประกาศรับสมัครบุคคลตามที่แต่ละฝ่ายต้องการ โดยประกาศกำหนดเวลายื่นใบสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

ในวิธีการปฏิบัติ กองอัตรากำลังจะให้แผนกบรรจุและแต่งตั้งจัดทำประกาศรับสมัครไปยังฝ่ายต่าง ๆ ของการทำเรือฯ เพื่อปิดประกาศให้ทราบทั่วกัน นอกจากนี้จะส่งประกาศไปยังหน่วยงานต่าง ๆ อีกคือ.-

๑. คำนวณวิทยุกระจายเสียง ส่งไปให้

- ๑.๑ กรมประชาสัมพันธ์
- ๑.๒ กรมการทหารสื่อสาร
- ๑.๓ กรมการรักษาดินแดน
- ๑.๔ สถานีวิทยุกระจายเสียงยานเกราะ
- ๑.๕ สถานีวิทยุกระจายเสียงทหารอากาศ

๒. คำนวณหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่จะได้ประกาศรับสมัครจากสถานีวิทยุต่างๆ
แล้วนำไปลงแจ้งความ

๓. คำนวณสถานศึกษา ส่งประกาศไปคามมหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียนต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรการสอนตามตำแหน่งที่ต้องการ

แผนกบรรจุและแต่งตั้งซึ่งขึ้นอยู่กับกองอัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๓ หมวดคือ

- ก. หมวกรับสมัคร
- ข. หมวกควบคุมการสอบ
- ค. หมวกคำสั่ง

ในวันรับสมัครนี้เป็นหน้าที่ของหมวกรับสมัคร-จะส่งผู้สมัครไปตรวจร่างกายที่โรงพยาบาลการท่าเรือฯ เมื่อสุขภาพร่างกายเหมาะสมกับหน้าที่แล้วนำใบสมัครมาที่หมวกรับสมัครเพื่อตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ในการรับสมัคร เช่น

- ๑. ใบสุทธิ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร
- ๒. สำเนาทะเบียนบ้าน
- ๓. รูปถ่ายขนาด ๒" - ๒ $\frac{1}{2}$ " จำนวน ๓ รูป
- ๔. หนังสือลาออกจากที่ทำงานเดิม
- ๕. หนังสือรับรองความชำนาญงาน
- ๖. หนังสือรับรองการพ้นเกณฑ์ทหาร

นอกจากนี้มีการตรวจสอบบุคคลิกของผู้สมัครอีกด้วย เพื่อความเหมาะสม การแต่งกาย สภาพของร่างกาย และตรวจสอบหลักฐานพร้อมทั้งรับรองสำเนาด้วย เมื่อเรียบร้อยแล้วเจ้าหน้าที่รับสมัครจะเขียนแบบฟอร์มจ่ายค่าสมัคร ค่าแห่งละ ๒๐ บาท ที่กองคลังฝ่ายการเงิน แล้วจึงนำหลักฐานทั้งหมดมาคืนที่แผนกบรรจุและแต่งตั้ง

ถ้าเป็นตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครทั้งบุคคลภายนอกและภายใน บุคคลภายใน จะต้องมาสมัครภายในกำหนดเวลาเดียวกัน โดยทางเจ้าหน้าที่รับสมัครจะมีใบสมัครแบบบุคคลภายในให้เพื่อนำไปกรอกข้อความ โดยมีผู้บังคับบัญชารับรองความประพฤติด้วย จากนั้นต้องนำใบสมัครมาที่แผนกอบรมและทะเบียนประวัติ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติว่าตรงตามประกาศหรือไม่ เมื่อดำเนินการผ่านขั้นนี้แล้วก็นำใบสมัครไปที่เจ้าหน้าที่รับสมัครเพื่อทำแบบฟอร์มจ่ายค่าสมัคร เช่นเดียวกับบุคคลภายนอก และนำหลักฐานการสมัครมาคืนที่แผนกบรรจุและแต่งตั้งเช่นกัน

การทำประกาศรายชื่อ

หลังจากหมกกำหนดรับสมัครแล้ว เจ้าหน้าที่รับสมัครจะตรวจสอบหลักฐานการสมัคร ของทุกคนอีกครั้ง เพื่อทำประกาศรายชื่อให้หัวหน้ากองอัตรากำลังลงนาม นำมาปิดตู้ประกาศให้ผู้สมัคร เข้าสอบทราบว่าตนมีสิทธิ์เข้าสอบหรือไม่ และเพื่อทราบจำนวนผู้สมัคร เข้าสอบทั้งหมดด้วย

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

หน่วยงานซึ่งขอบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่ว่าง เสนอขอตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก โดยผ่านฝ่ายการบุคคลพิจารณาขออนุมัติผู้อำนวยการ ผู้ที่เป็นกรรมการ ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะทำการ สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก และมีคุณสมบัติความสามารถในวิชาที่จะทำการ สอบตามความเหมาะสม โดยพิจารณา คัดเลือกพนักงานชั้นประจำแผนกขึ้นไปและให้มีพนักงานฝ่ายการบุคคล เป็นกรรมการร่วมด้วย

ฝ่ายการบุคคลอาจเปลี่ยนแปลง หรือลดกรรมการที่หน่วยงานขอบรรจุ เสนอมา ตามที่เห็นสมควร ในกรณีที่ฝ่ายการบุคคลเห็นสมควร เปลี่ยนกรรมการ ให้แจ้งหน่วยงานที่ขอบรรจุทราบ หากมีข้อขัดแย้งให้ฝ่ายการบุคคลบันทึกเหตุผลที่ขอเปลี่ยนแปลงขออนุมัติต่อผู้อำนวยการ ^๓

ให้คณะกรรมการประกาศวิชาที่จะสอบ วัน เวลาและสถานที่สอบให้ผู้มีสิทธิ สอบทราบภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันปิดรับสมัคร และดำเนินการสอบให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน เมื่อการสอบสิ้นสุดลงแล้วให้รายงานผลการสอบได้ภายในกำหนดดังกล่าวให้เลื่อนการรายงานไปได้อีก ๑๐ วัน พร้อมบันทึกเหตุผลที่ล่าช้าไว้ ถ้าไม่สามารถรายงานผลการสอบได้หลัง

^๓ การทำเรือแห่งประเทศไทย, ระเบียบว่าด้วยหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน และสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๑๕, ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๑๕, ข้อ ๕.

จากที่เลื่อนเวลาไปแล้วให้ขออนุมัติรองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ๔

การออกข้อสอบมีหลักปฏิบัติดังนี้.—

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้กำหนดผู้ออกข้อสอบ โดยวิชาหนึ่ง ๆ ให้มีผู้ออกข้อสอบไม่เกิน ๒ คน ทั้งนี้ประธานกรรมการจะเป็นผู้ออกข้อสอบไม่ได้

จำนวนข้อสอบและคะแนนแต่ละข้อสอบให้คณะกรรมการกำหนด

ข้อสอบที่ออกให้ผู้ออกเสนอไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของจำนวนข้อสอบ โดยประธานกรรมการเป็นผู้เลือก ๕

ให้กรรมการแต่ละคนนำข้อสอบมอบให้ประธานกรรมการในเวลาเช้า ก่อนเวลาที่จะสอบวิชาในภาคเช้า และในเวลาบ่ายก่อนเวลาที่จะสอบวิชาในภาคบ่าย โดยประธานกรรมการมีสิทธิเลือกแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้ชัดเจนได้ภายในขอบเขตที่กรรมการออกไว้แล้ว ๖

การตรวจให้คะแนนของคณะกรรมการ กรรมการต้องระบุคะแนนที่ให้ลงในกระดาษคำตอบด้วยทุกครั้ง โดยใช้สีแดงในการให้คะแนนและเซ็นชื่อกำกับด้วย

หากข้อสอบใดแยกคำถามออกเป็นข้อย่อย ๆ การให้คะแนนในกระดาษคำตอบต้องระบุเป็นรายข้อทุกข้อไป แล้วจึงนำคะแนนของทุกข้อมารวมกันเป็นคะแนนของแต่ละวิชา ๗

๔ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๖.

๕ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๗.

๖ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๘.

๗ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๙.

การรวมคะแนนให้ประธานกรรมการนัดประชุมกรรมการ ส่งคะแนนแต่ละวิชา หรือมัคควัฒนศาสตร์ค่าคอบและแนวคำคอบของกรรมการผู้ออกข้อสอบโดยให้กรรมการผู้แทนฝ่ายการบุคคลเป็นผู้รวมคะแนนในที่ประชุมกรรมการ แล้วให้กรรมการร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องก่อนส่งหลักฐานการสอบให้กองอัตรากำลัง ฝ่ายการบุคคลพิจารณาประกาศผลการสอบต่อไป ๘

ผู้สมัครสอบทุกประเภท ต้องสอบได้คะแนนภาควิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ภาคปฏิบัติไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าสอบได้

ในกรณีที่มีผู้สมัครสอบได้คะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาบรรจุผู้ที่ได้คะแนนภาคปฏิบัติสูงกว่า ถ้าหากคะแนนยังเท่ากันอีก ให้ทำการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง และถือเป็นที่สุด

ผู้สอบได้คะแนนสูงย่อมมีสิทธิได้รับการบรรจุก่อน เว้นแต่การสอบคัดเลือกให้พิจารณาถึงความประพฤติ ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และการปกครองบังคับบัญชา ถ้าเห็นว่ายังไม่สมควรบรรจุผู้ได้คะแนนสูง ก็ให้พิจารณาบรรจุผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าตามลำดับ และให้บันทึกเหตุผลการพิจารณาไว้ด้วย ๑๐

ผู้ที่สอบได้ แต่ไม่ได้รับการบรรจุในโอกาสแรก ให้ขึ้นบัญชีไว้พิจารณาบรรจุในเมื่อมีตำแหน่งว่างได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันประกาศผลสอบ แต่ถ้าในระหว่างระยะเวลานี้ได้มีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันของหน่วยงานที่ขึ้นบัญชีไว้อีก บัญชีคราวก่อนเป็นอันยกเลิกนับแต่วันประกาศรับสมัครใหม่ ๑๑

๘ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๑๐.

๙ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๑๑.

๑๐ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๑๒.

๑๑ เรื่องเดียวกัน ข้อ ๑๓.

หลักสูตรการ สอบแข่งขันและ สอบคัดเลือก เด็กมีดังต่อไปนี้คือ.-^{๑๒}

ภาควิชาการ

๑. วิชาความรู้ทั่วไป

- ก. ความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
- ข. ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม
- ค. ความรู้เกี่ยวกับประวัติ กิจการ ของการทำเรือแห่งประเทศไทย
- ง. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย
(หัวข้อละ ๒๕ คะแนน รวมทั้งหมด ๑๐๐ คะแนน ให้เวลา ๒ ชั่วโมง)

๒. วิชาภาษาไทย

เรียงความหรือย่อความ
(คะแนน ๕๐ คะแนน ให้เวลา ๑ ชั่วโมง)

๓. วิชาภาษาอังกฤษ

เรียงความ ย่อความ แปลไทยเป็นอังกฤษ แปลอังกฤษเป็นไทย
อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง
(คะแนน ๕๐ คะแนน ให้เวลา ๑ ชั่วโมง)

๔. วิชาพิเศษเฉพาะหน้าที่

ความรู้หรือวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ
(คะแนน ๒๐๐ คะแนน ให้เวลา ๓ ชั่วโมง)

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน ข้อ ๑๔ .

๕. วิชาการบริหารงานบุคคล

สำหรับการสอบพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องสอบวิชาการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยเรื่องการบริหารงานบุคคลและมนุษย์สัมพันธ์ด้วย (คะแนน ๑๐๐ คะแนน ให้เวลา ๒ ชั่วโมง)

ภาคปฏิบัติการ

ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สมัครสอบ ซึ่งการทดลองปฏิบัติงานนี้ ถ้าต้องใช้เครื่องมือประกอบ และคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจเกิดการเสียหายแก่เครื่องมือนั้นแล้ว จะใช้วิธีสอบเป็นข้อเขียนแทนก็ได้

(คะแนน ๑๐๐ คะแนน โดยกำหนดเวลาตามความเหมาะสม)

สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ทั่วๆไป เกี่ยวกับ ความรู้รอบตัว

ถ้าเป็นตำแหน่งที่สอบคัดเลือกทั้งบุคคลภายนอกและบุคคลภายในวิชาที่สอบ เหมือนกับทุกวิชา รวมตลอดทั้งกำหนดวันสอบด้วย

การประกาศผลการสอบ

เมื่อกองอัตรากำลังได้คัดเลือกตัวบุคคลที่จะบรรจุเข้าทำงานเรียบร้อยแล้ว กรรมการจะทำประกาศผลการสอบ โดยหัวหน้ากองอัตรากำลังเป็นผู้ลงนามและจะตรวจสอบหลักฐานของผู้สมัครอีกครั้งหนึ่ง และทำหลักฐานส่งตัวผู้สอบได้ไปพิมพ์ลายนิ้วมือ จัดทำประวัติ ทำคำสั่งส่งขึ้นไปให้อำนาจการลงนามให้เข้าทดลองปฏิบัติงานต่อไป

๓. การบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้บังคับบัญชาคอยสั่ง เหตุการณ์ปฏิบัติงานและความประพฤติของผู้ทดลองปฏิบัติงาน โดยใกล้ชิด แล้วบันทึกลงในแบบ ผป.๑๖ ส่งฝ่ายการบุคคลทุกเดือน เมื่อทดลองปฏิบัติงานได้ ๖ เดือนแล้ว ถ้าเห็นสมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ก็รายงานเสนอขอแต่งตั้งโดยใช้แบบ ผป.๑๕ แต่ถ้าเห็นว่ายังไม่สมควรแต่งตั้งก็ให้คำตักเตือนแนะนำ และสั่งเหตุการณ์ปฏิบัติงานจนครบกำหนด ๑ ปีบริบูรณ์ แล้วก็ยังเห็นว่า ไม่สมควรแต่งตั้งก็ให้รายงานขอเลิกสัญญาจ้าง พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลประกอบโดยละเอียด^๓

๔. การทดลองปฏิบัติงาน

บุคคลที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งมีใช้พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จะต้องเข้าทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สอบแข่งขันคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี^๔

ผู้ทดลองปฏิบัติงานประสงค์จะขอเลิกสัญญาจ้าง ต้องได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการก่อนจึงจะเลิกสัญญาจ้างได้

สรุป

จากการศึกษาในบทนี้ พอจะสรุปได้ว่า การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบคัดเลือกของการทำเรือฯ ทั้งบุคคลภายนอกและภายใน เริ่มกระบวนการตั้งแต่การรับสมัครการคัดเลือก การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการคล้ายกับของราชการ อาจจะมีข้อแตกต่างกันออกไปบ้างในเรื่องที่ว่า คุณสมบัติของผู้สมัคร หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง แต่ส่วนใหญ่ก็เหมือนกับที่ทางราชการปฏิบัติอยู่

^๓การทำเรือแห่งประเทศไทย, ระเบียบว่าด้วยการทดลองปฏิบัติงานของการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๐๔, ข้อ ๖.

^๔การทำเรือแห่งประเทศไทย, ระเบียบว่าด้วยการทดลองปฏิบัติงานของการทำเรือแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๑๖, ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖, ข้อ ๔.