

การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง

แต่เดิมมาการรับราชการของคนไทย นั้น ถือว่าเป็นหน้าที่ คือ โดยระเบียบ
 ประเพณีว่าบุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุตั้งแต่ ๑๘ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปแล้วต้องเข้ารับราชการทุกคน
 การเข้ารับราชการ นั้นในเบื้องต้นต้องขึ้นทะเบียนเป็น "ไพร่สม" มีมูลนายเป็นเจ้าสังกัด
 สำหรับใช้ราชการแต่ครั้งเมื่อผู้ที่เป็นไพร่สมมีอายุถึง ๒๐ ปี แล้วย้ายสังกัดไปขึ้นทะเบียน
 เป็น "ไพร่หลวง" คือ ต้องไปรับราชการในราชธานี มีหน้าที่เข้าเวรทำงานปีละ ๖ เดือน
 โดยไม่มีเงินเดือนและต้องเอาอาหารของตนไปรับประทานเองด้วย แต่ในการเข้ามารับ
 ราชการนี้มีการผ่อนผันโดยมีเงื่อนไขว่า

๑. ผู้ใดมีบุตร ๓ คน ก็ให้พอนหน้าที่ราชการได้
๒. พนจากหน้าที่ราชการเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปี แล้ว
๓. ถ้าผู้ใดเสียเงิน "ค่างราชการ" ในอัตราปีละ ๑๘ บาท แล้วยังให้ผ่อนผัน
 ไม่ตองมาเข้ารับราชการ

ต่อมาถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เริ่มใช้พระราช
 บัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. ๑๒๔ คือ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๔ เงินค่างราชการลดลงเหลือ
 ปีละ ๖ บาท คือ หมายความว่า เมื่อมีการเกณฑ์ทหารขึ้นแล้วชายฉกรรจ์ใดไม่ถูกเกณฑ์
 แต่โดยหน้าที่เป็นพลเมืองของชาติ ยังจะต้องรับราชการอยู่อีก แต่ถ้าจะไม่มาเขาเวรรับ
 ราชการในราชธานี จะต้องเสียเงินคอบแทนปีละ ๖ บาท เงินนี้ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๖
 เรียกว่าเงินรัฐูปการ ครั้นต่อมาเมื่อได้มีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕
 แล้วได้มีประมวลรัษฎากรขึ้น เงินรัฐูปการจึงได้ยกเลิกไป^{๑)}

^{๑)} สำนักงาน ก.พ., จุดสารการประชมบริหารงานบุคคล, ฉบับประชุมวาระที่
 ๑๑ (๓ ตุลาคม ๒๕๐๔), หน้า ๒๗ - ๒๘.

การเข้ารับราชการคนไทยคงถือว่าเป็น "หน้าที" เรื่อยมาจนกระทั่งถึงรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑ ซึ่งให้ใช้ บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ เป็นต้นไป วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประกาศใช้ กฎหมายฉบับนี้ ก็เพื่อที่จะวางระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปในทางเลือก สรรพผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่ต้องเป็นกึ่งพลการแสวงหา ผลประโยชน์ในทางอื่น และเพื่อให้งานของทางราชการได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากมี ข้าราชการซึ่งมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ซึ่ง นับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การบริหารงานบุคคลของประเทศไทย นั้น ก็เพื่อมุ่งที่จะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นในการบริหารราชการอันเป็นผลมาจากการที่มีข้าราชการที่มีความ รู้ ความสามารถในการทำงาน และวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเป็นจริงไปได้ก็ต้องอาศัยการ บริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ แห่งระบบคุณวุฒิอันประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๔ ประการ คือ การถือความสามารถ ไต่ถามการเลือกสรรเอาแต่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับ ราชการ การให้ความเสมอภาคในโอกาส ไต่ถามการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติ และ พัฒนาความรู้ตามที่กำหนดไว้ได้เข้ารับราชการ โดยเท่าเทียมกัน ตลอดจนการให้ข้าราชการ ทุกคนได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างเสมอหน้ากันด้วย การให้หลักประกันความมั่นคงในการรับ ราชการ ไต่ถามการให้ประกันว่า ตราบไต่ถามข้าราชการยังปฏิบัติดี และมีความประพฤติดี จะไม่ถูกให้ออกจากราชการ โดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง ไต่ถามการให้ ข้าราชการประจำอยู่นอกการควบคุมทางการเมือง มีให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใด ๆ และเพื่อสนองจุดประสงค์เหล่านี้ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ จึงได้กำหนดให้มีการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือน จากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และได้กำหนดให้มีองค์การบริหาร งานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน" เรียกโดยย่อว่า "ก.ร.พ." ทำหน้าที่เป็นองค์การกลางคอย

ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในหน่วยราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน

จึงสรุปใ้ความการเข้ารับราชการของคนไทย ซึ่งตั้งแต่สมัยโบราณมาจนถึง
พ.ศ. ๒๔๗๑ ที่เคยถือว่าเป็นหน้าที่โดยการเกณฑ์แรงงานไม่จำเป็นต้องมีการสรรหาบุคคลมา
เข้ารับราชการนั้นได้เปลี่ยนแปลงกลายมาเป็นสิทธิในการเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันไ้ยัง
ค้บพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ซึ่งได้กำหนดให้มีการสรรหา
และคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่ใดกำหนดไว้มีสิทธิสมัคร
เข้ารับราชการตามระบบคุณธรรม (Merit System) ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา^{๒)} ซึ่ง
การสอบเพื่อบรรจุบุคคลผู้มีความสามารถเข้ารับราชการนี้ก็ได้รวมถึงข้าราชการที่จะเข้า
ทำงานใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยเนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดอยู่กับ
กรมมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ ดังไ้กล่าวมาแล้วในตอนต้น

นับตั้งแต่ไ้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๔๗๑ ซึ่งนับว่าเป็นฉบับแรกนี้แล้วก็ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติมต่อกันมาโดยไ้มีการ
ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ กัน จนถึงฉบับปัจจุบัน
นี้ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑
๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖
๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๘
๔. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๒
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๕

^{๒)} "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑" ราชกิจจานุเบก
ษา, เล่ม ๔๕, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑, หน้า ๒๔๓.

๖. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๕

๗. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมต่อมาอีก ๘ ฉบับด้วยกันจนถึงฉบับสุดท้าย คือ ฉบับที่ ๘

พ.ศ. ๒๕๑๒

การที่ต้องมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนหลายครั้งหลายคราตลอดมาเช่นนี้ ก็เพราะได้เกิดการตื่นตัวขึ้นทั่วไปในวงการข้าราชการพลเรือนที่จะเร่งรัดพัฒนาระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการโดยครบถ้วน ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่เดิมประปรายอยู่กับการบริหารราชการทั่ว ๆ ไป นั้น เริ่มได้รับการยอมรับรองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มีความสำคัญสมควรจะต้องปฏิบัติให้ดีเป็นพิเศษ โดยอาศัยนักบริหารงานบุคคลที่มีความชำนาญในเรื่องงานบุคคล เป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำวิธีการปฏิบัติและกลวิธีต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อกูลต่อการบริหารราชการในส่วนรวมทั้ง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะแยกออกจากงานประจำโดยทั่วไปได้ ผู้บังคับบัญชาตามสายงานจะต้องพัวพันกับงานบุคคลอยู่เสมอ และต้องรับผิดชอบในเรื่องนี้เท่า ๆ กับงานประจำของตนก็ตาม ผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ก็มีได้เป็นนักบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ เพราะต้องแบกภาระหน้าที่ในการงานประจำอยู่แล้ว ไม่สามารถจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสมองให้กับงานบุคคลเป็นพิเศษได้อีก จึงจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีหน่วยงานพิเศษทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อคอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในเรื่องนี้ หน่วยงานดังกล่าวควรจะมีบรรจุนักบริหารบุคคลอาชีพ ไว้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนี้โดยเฉพาะอย่างเต็มที่^(๓)

006646

^{๓)} O. Glenn Stahl, Public Personnel Administration, 4 th ed., (New York: Harper & Brothers, 1956.) p. 542

ได้มีการให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ว่า คือ "การสรรหา การพัฒนา และการใช้คนให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่ราชการ"^{๔)} ดังนั้น จึงน่าจะเฝ้าระวังมาพิจารณากันว่า การจัดสรรหาบุคคลากร เขารับราชการในฝ่ายธุรการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไค่กระทำกันอยู่ในรูปแบบอย่างไร ถูกต้องตามแบบวิธีการบริหารงานบุคคลแผนใหม่หรือไม่ ในอันที่จะเป็นวิถีทางทำให้ได้คนดี มีฝีมือมาเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย

การสรรหาบุคคลตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้ได้จำนวนบุคคลากร และคุณสมบัติของบุคคลากรให้ตรงตามความต้องการของลักษณะขององค์การนั้น ๆ ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคล จะต้องมีความรู้และข่าวสารเกี่ยวกับการนี้อย่างถูกต้อง และต่อเนื่องกัน การที่จะกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งว่าง ก็ต่อเมื่อได้มีการพิจารณาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเสียก่อน จำนวนบุคคลที่จะบรรจุเข้าเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การนั้นพิจารณาได้จาก ปริมาณของงาน และ ประเภทของงาน ที่จะต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์การอีกด้วย ซึ่งอาจเกิดขึ้นและอาจจะกระทบกระเทือนถึงปริมาณ และประเภทของงาน และตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งได้เสมือนนั้นก็ คือ กระบวนการจัดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่เป็นเรื่องของการวิเคราะห์ความต้องการของอัตราค่าจ้าง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเป็นการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ การจัดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะยึดหยุ่นไปตามความต้องการของอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจต้องลดลงถึงขั้นต่ำสุด ดังนั้น จึงไม่จำ

^{๔)} Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students, (Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University 1957), p. 3.

เป็นต้องบรรจุแต่งตั้งบุคคลใหม่ตลอดไปกระบวนการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ หมายรวมถึงการพัฒนา และการบำรุงรักษาแหล่งที่จะให้กำลังคนที่มีคุณสมบัติ ตามที่องค์การต้องการไว้อย่างเพียงพอ สามารถให้สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ได้ตามความต้องการ เพื่อที่จะสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่การงานขององค์การเข้ามารับการพิจารณาบรรจุ นั้น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยตรง โดยไม่เพียงแต่จะให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีโอกาสเข้าทำงานในองค์การเท่านั้น แต่จะต้องแนะนำให้ผู้มาสมัครงานในครั้งแรกได้มีโอกาสมาติดต่อขอสมัครงานครั้งต่อไป ๆ อีกเท่าที่จะทำได้อีกด้วย

ตามหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป การกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มักรวมอยู่กับการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน คือ ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลจะต้องมีการกำหนดจำนวน และชนิดของบุคคลที่ต้องการเสียก่อนว่าต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีคุณสมบัติอะไรบ้างเป็นจำนวนเท่าใดโดยเหตุที่การกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้พอเหมาะกับปริมาณ และคุณภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานมาก ผู้ที่มีหน้าที่กำหนดอัตรากำลังจึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ซึ่งต้องอาศัยหลักวิชาการไม่ใช่กำหนดเอาเองง่าย ๆ โดยสามัญสำนึกหรือนึกคิดคาดคะเนเอาเฉย ๆ ตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคล การกำหนดอัตรากำลังให้พอเหมาะนั้น จะต้องกระทำโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์ปริมาณงานเป็นสิ่งสำคัญ^{๕)}

แหล่งที่มาของบุคคลากร

๑. แหล่งที่มาของบุคคลากรจากภายนอกองค์การ
แหล่งที่มาของบุคคลากรจากภายนอกองค์การ อาจเสาะแสวงหาโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

^{๕)} Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management,

- ๑.๑ ประกาศรับสมัคร
- ๑.๒ สถาบันการศึกษา
- ๑.๓ สำนักจัดหางาน
- ๑.๔ โดยการแนะนำจากบุคคลในองค์การให้มาสมัครเข้าทำงาน
- ๑.๕ การมาติดต่อสมัครโดยไม่ไต่ขั้วชวน
- ๑.๖ สถาบันและสมาคมนักวิชาชีพชั้นสูง
- ๑.๗ สหภาพแรงงาน

บางที่แหล่งที่ไ้มาของบุคคลากรจากภายนอก ส่วนใหญ่ไ้มาด้วยวิธีการประกาศโฆษณา จากการศึกษาถึงวิธีที่ไ้สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติจบการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง และเป็นนักวิชาการ Bureau of National Affairs แห่ง Washington D.C. ไ้ทำการศึกษาเมื่อ ปี ค.ศ. ๑๙๖๑ จากจำนวน ๑๔๘ บริษัท ทั้งบริษัทใหญ่และเล็ก ปรากฏว่านิยมการใช้วิธีการสรรหาแบบประกาศโฆษณามากที่สุด^{๖)}

การประกาศโฆษณารับสมัครนี้ผู้นานหนึ่งสื่อพิมพ์ก็คุ้นกับการประกาศโฆษณา ซึ่งจะช่วยไ้ทราบถึงการประกาศรับสมัครไ้ และนอกจากนี้อาจใช้วิทยุ โทรทัศน์ ป้ายโปสเตอร์ วารสารเป็นเครื่องมือสื่อความรู้ ความต้องการซึ่งกันและกันไ้ได้อย่างกว้างขวาง แมแต่นายจ้างผู้มีตำแหน่งวางต้องการหาบุคคลมาบรรจุ ก็ใช้การประกาศข่าวลงโฆษณารับสมัครไ้ประชาชนทราบด้วย เครื่องมือสื่อมวลชนดังกล่าว หลักการประกาศโฆษณา ผู้ประกาศต้องคำนึงว่าสื่อมวลชน นั้น จะเป็นเครื่องมือนำข่าวไปถึงบุคคลประเภทที่ต้องการใหญ่ไ้โดยตรงเป็นสำคัญ เช่น ต้องการรับสมัครบุคคลที่จบการศึกษาพาณิชยการ ก็ควรลงประกาศในวารสารที่เกี่ยวของกับการพาณิชย์ เป็นต้น แต่ขอจำกัดของการโฆษณาก็มีอยู่ คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงอาจทำให้การประกาศโฆษณาไ้เพียง

^{๖)} Solving the Shortage of Specialized Personnel, Personnel Policy Forum, Survey No. 62, (Washington D.C.: The Bureau of National Affairs, 1961).



ข้อความสั้น ๆ อันอาจเกิดผลเสียที่ผู้อ่านไม่เข้าใจในรายละเอียดแจ่มแจ้ง จึงขาดความสนใจ ผลการประกาศโฆษณาก็เลยไม่บังเกิดผลในที่สุด

แต่ถึงอย่างไรก็ตามการประกาศรับสมัครคนใหม่มาสมัครงาน ก็เป็นแค่เพียงส่วนหนึ่งของการสรรหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลเท่านั้น สิ่งอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น การให้เงินเดือน การเลื่อนขั้น สวัสดิการ เหล่านี้ย่อมต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันด้วย ถ้าอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ดี ก็จะมีผลกระทบต่ออันอื่น ๆ ด้วย เช่นกัน ถ้างานที่ประกาศรับสมัครนั้นให้เงินเดือนไม่ดี ถึงจะทำประกาศโฆษณาให้เต็มเส้นหึงถึงคุณให้คนมาสมัครอย่างไรก็ตาม คนก็มีฝีมือก็ไม่อยากมาสมัคร เพราะรายได้ไม่ดีพอ

ลักษณะของประกาศโฆษณา นั้น ควรจะบรรจุข้อความที่อ่านได้อย่างสะดวก สบาย มีลีลาสรรสุกศุคา และเขียนหรือพิมพ์ด้วยตัวอักษรที่โตพอสมควรที่คนจะอ่านได้ถนัด และควรส่งประกาศรับสมัครไปตามแหล่งของคนที่มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการ ด้วยจึงจะได้ผล

การสรรหาตามแบบใหม่อีกวิธีหนึ่ง คือ การรับสมัครไว้ล่วงหน้าในขณะที่ยังไม่มีตำแหน่งว่าง เมื่อมีคนมาสมัครล่วงหน้าแล้วก็จัดการสอบสัมภาษณ์หาความรู้ อดทน และชำนาญงานทางไหนบ้าง แล้วพิจารณาว่าบุคคลผู้นั้นควรจะไ้เข้าทำงานในตำแหน่งใด แผนกใด กองใด ในองค์การ นั้น แล้วก็รวบรวมรายชื่อของผู้สมัครเหล่านี้เข้าแฟ้มไว้ เมื่อตำแหน่งนั้น ๆ ว่างลงก็จะนำเอารายชื่อเหล่านั้นมาพิจารณาและเรียกตัวมาบรรจุให้เข้าทำงานต่อไป

อีกวิธีหนึ่ง ใช้วิธีให้ผู้สมัครกรอกแบบฟอร์มใบสมัครเอาไว้ล่วงหน้า แล้วรวบรวมรายชื่อเข้าแฟ้มไว้ เมื่อมีตำแหน่งว่างก็เรียกตัวมาสอบ วิธีนี้เป็นโอกาสให้กว้างแก่คนทั่วไปที่สนใจจะทำงานได้มาสมัครไว้ก่อนโดยไม่จำกัด เมื่อตำแหน่งว่างลงก็จะทำการสอบได้ในทันที ไม่ต้องเสียเวลานานคอยให้คนมาสมัครเสียก่อนแล้วจึงสอบภายหลังเป็นเหตุให้ตำแหน่งต้องว่างขาดตอนอยู่นาน อาจเสียหายแก่กิจการงานขององค์การได้มาก

นอกจากนี้การสรรหาบุคคลเข้าทำงานอาจทำได้โดยการที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับสมัครคนเข้าทำงาน ออกไปหาบุคคลเอาเองตามแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงเรียนฝึกอาชีพ สถาบัน หรือสมาคมอาชีพ หรือสมาคมแรงงานต่าง ๆ แล้วนำรายชื่อต่าง ๆ ตลอดจนที่อยู่ของบุคคลเหล่านั้น มารวบรวมเข้าแฟ้มไว้ เพื่อจะได้เรียกมาสัมภาษณ์เมื่อเวลาต้องการคนเข้าทำงานต่อไป

๒. แหล่งที่มาของบุคคลากรภายในองค์การ

แหล่งที่มาของบุคคลากรภายในองค์การอาจใช้วิธีการ โอน โยกย้าย สับเปลี่ยน การเลื่อนชั้น และการบรรจุบุคคลผู้ที่เคยทำงานในองค์การ แล้วลาออกไปโดยไม่มีความคิดเข้ามาทำงานใหม่ก็ได้

การใช้บุคคลากรจากแหล่งภายในองค์การ ถ้าใช้วิธีการเลื่อนชั้นคนภายในองค์การขึ้นมาแทนตำแหน่งสูง ๆ ที่ว่างลงย่อมจะเป็นการช่วยส่งเสริมขวัญ ส่งเสริมกำลังใจของบุคคลากรในองค์การนั้น ๆ ให้ดีขึ้นแต่ก็ต้องทราบเป็นอย่างดีว่าบุคคลภายใน นั้น มีคุณสมบัติ ความประพฤติ ความรู้ความสามารถดีกว่าบุคคลภายนอก หรืออย่างน้อยก็เท่า ๆ กัน ฉะนั้น การฝึกอบรมบุคคลากรขององค์การไว้ ก็ย่อมทำให้การคัดเลือกบุคคลากรภายในโดยการเลื่อนชั้นมาบรรจุแทนตำแหน่งสูง ๆ ที่ว่างลงก็จะบังเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นแก่องค์การ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลภายในองค์การ ก็มีข้อจะเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอไป เพราะคุณสมบัติของบุคคลภายในอาจไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง หรือที่ตั้งใหม่เลยก็ได้ หากเลื่อนขึ้นไปบรรจุก็จะทำให้เกิดผลเสียแก่การทำงานในส่วนนั้น ขององค์การได้เป็นอย่างมาก^{๓)}

^{๓)} Kasem Suwanagul, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Bangkok: The Press of the Social Science Association of Thailand, 1962) pp. 26 - 27.

การจัดอัตรากำลัง

ดร. Leonard D. White ศาสตราจารย์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ แห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารราชการไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า "การบริหารราชการประกอบด้วยปฏิบัติการทุกอย่างที่จัดให้มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะให้สัมฤทธิ์ผล หรือบังคับให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ศิลปในการบริหารงานเป็นสิ่งที่มิอยู่ในสังคมมนุษย์มาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ และนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์จำต้องมีศิลปในการบริหารงาน คือ การให้คำแนะนำ การร่วมมือประสานงานและการควบคุมบรรดาบุคคลทั้งหลาย เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์"^{๔)}

การบริหารงานเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำไปใช้ได้กับกิจการทุก ๆ อย่างโดยไม่จำกัดว่าจะจะเป็นกิจกรรมของรัฐ หรือเอกชน ของทหารหรือพลเรือน และไม่ว่าจะจำกัดว่าเป็นกิจการที่มีขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กน้อยเพียงใด ในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานใด ๆ ก็ตามดังกล่าวดูแล ขอมจะตองประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุ และเทคนิคการบริหาร ซึ่งในทางรัฐประศาสนศาสตร์เรียกว่า "หลัก ๔ Ms" (Men, Money, Material, Management) ในการบริหารงาน นั้น หากจะเปรียบเทียบให้เข้าใจง่าย ๆ ก็เปรียบได้กับคนสองคนช่วยกันผลักลูกกอล์ฟ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และรวมออกแรงผลักดันพร้อม ๆ กัน ถ้าต่างคนต่างออกแรงผลักคนละที ลูกกอล์ฟนั้นก็ไมอาจเขยื้อนออกไปได้ และถ้าหากคนกอล์ฟมีมากเกินไปการปฏิบัติงานก็อาจไม่สะดวกเกิดความชุลลิตกันได้ เพราะสภาพของงานเหมาะสมพอดีที่จะใช้คนเพียงสองคน เท่านั้น ฉะนั้น ในการบริหารงาน หรือการปฏิบัติงานขององค์การ หรือส่วนราชการใดก็เช่นเดียวกัน จำต้องอาศัยความร่วมมือ

^{๔)} Leonard D. White, Introduction to the Study of Public Administration, (New York: The Mcmillan Co. 4th ed. 1955), pp. 2-4.

รวมแรง รวมใจระหว่างบุคคล (Group effort) และแม้จะมีการรวมแรงรวมใจแล้วก็ตามก็อาจไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทำงานสำเร็จด้วยดีได้ เพราะงานจะมีประสิทธิภาพโดยได้รับผลงานสูงสุด (Utmost out put) และอำนวยความสะดวกอย่างน่าพึงพอใจ (Satisfaction) นั้น จำต้องกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้พอเหมาะกับงานด้วย คือ ต้องไม่ใช่คนมากเกินไปจะขาดประสิทธิภาพ หรือใช้คนน้อยเกินไปจนไม่อาจดำเนินไปได้สมความมุ่งหมาย อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่พอเหมาะกับงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก กิจกรรมขององค์การใดก็ตามจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่พอเหมาะกับงาน เป็นมูลฐานอันสำคัญเป็นประการแรก เพราะหากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่พอเหมาะกับงานเสียแต่ในเบื้องต้นแล้วสิ่งที่ยุ่งหมาย คือ ประสิทธิภาพของงานที่นักบริหารทุกคนปรารถนา นั้น ย่อมเป็นการยากที่จะพึงได้ ฉะนั้น การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จึงหมายถึง จำนวนบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่พอเหมาะกับปริมาณงาน และมีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงาน หรือคุณภาพของงาน การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้พอเหมาะกับปริมาณ และคุณภาพของงาน นั้น คำราทางวิชาการบริหารบุคคลมักจะใช้คำว่า "Man Power determination" หรือ "Staffing pattern"

หลักในการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ นั้น ต้องประกอบด้วยการกำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูง คุณวุฒิ ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เอาไว้ด้วย ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ^{๕)}

๑. กำหนดจำนวนตำแหน่ง คือ จะต้องกำหนดลงไปว่าส่วนงาน นั้น ๆ ควรจะมีตำแหน่งงานต่าง ๆ ทั้งหมดเป็นจำนวนเท่าใด เป็นตำแหน่งอะไรบ้าง เช่น นิติกร

^{๕)} พันเอกจินดา ณ สงขลา, การจัดอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน (เอกสารวิจัยส่วนบุคคลของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ชุดที่ ๖ ประจำปีการศึกษา ๒๕๐๖ - ๒๕๐๗, พิมพ์โรเนียว), หน้า ๗

ตรี - โท ๑๐ อัตรา ประจำแผนก ๘ อัตรา เสมียนพนักงาน ๑๕ อัตรา ฯลฯ การกำหนดจำนวนตำแหน่งนี้กำหนดโดยพิจารณาจากภารกิจของส่วนงาน นั้น ๆ ว่ามีอยู่อย่างไร และกำหนดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duties and responsibilities) ของลักษณะงานต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแล้วรวมปริมาณงานทั้งหมดเพื่อคำนวณออกมาเป็นจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ และเมื่อรวมตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นเข้าด้วยกันแล้วก็จะเป็นอัตราที่กำหนดทั้งหมดของส่วนงาน นั้น ๆ

๒. กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของตำแหน่งเมื่อใดที่กำหนดจำนวนตำแหน่งไว้แล้ว จะต้องกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของตำแหน่ง นั้น ๆ ไว้ด้วย เช่น นิติกรตรี - โท เงินเดือน ๑๒๕๐ - ๒๑๕๐ บาท ประจำแผนก เงินเดือน ๘๕๐ - ๑๘๐๐ บาท ฯลฯ ในการกำหนดอัตราเงินเดือน นั้น จะต้องยึดหลัก Equal pay for Equal Work คือ งานเท่ากันควรได้รับเงินเท่ากัน ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน งานใดยากก็ควรจะได้รับเงินเดือนสูงกว่างานที่ง่ายกว่า

๓. กำหนดคุณสมบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เช่น นิติกรตรี วุฒินิติศาสตร์บัณฑิต การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ เอาไว้ด้วย นั้น เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man in the right job) คือ ใช้คนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่เขามีอยู่ อันจะทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปควยดี และบังเกิดผลงานสูงสุด

ตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคลการกำหนดอัตรากำลัง หรือการจัดอัตรากำลังให้พอเหมาะกับงาน นั้น ต้องกระทำโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์ปริมาณงาน^{๑๐)} นอกจากนี้ยังจะต้องอาศัยหลักการจำแนกตำแหน่ง และหลักวิชาการจัดระบบงานเป็นเครื่องประกอบด้วย รวม ๘ ประการ ด้วยกัน

^{๑๐)} Flippo, op. cit. pp. 115 - 136.

๑. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) คือ ก่อนที่จะมีการรับ หรือบรรจุเพื่อปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือองค์การใด ๆ ก็ตามสิ่งสำคัญขั้นแรกก็คือต้องสำรวจลักษณะงาน และความตองการกำลังคนเสียก่อน วางงานเหล่านั้นมีลักษณะอย่างไร ต้องการคนชนิดไหน มีคุณสมบัติอย่างไร และเป็นจำนวนเท่าใดในการศึกษางานเพื่อที่จะกำหนดลักษณะการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน นั้น เรียกว่า "การวิเคราะห์งาน" หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการศึกษา และรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละชนิด^{๑๑)}

๒. การวิเคราะห์ปริมาณงาน (Work load analysis) การวิเคราะห์ปริมาณงานเป็นหลักสำคัญขั้นต่อไป ซึ่งจะต้องทำต่อจากการวิเคราะห์งานเพราะเหตุว่าการวิเคราะห์งานทำให้เราทราบแต่เพียงว่าในหน่วยงานใด มีลักษณะงานอย่างไร ควรจะมีตำแหน่งงานอะไรบ้าง และตำแหน่งงาน นั้น ๆ มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิใด ส่วนจำนวนคนจะมีมากน้อยเพียงใด นั้น เรากำหนดได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ปริมาณงาน การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดจำนวนคนให้พอเหมาะกับงาน กระทำโดยการรวบรวมงานทุก ๆ อย่าง ที่จะต้องทำเข้าด้วยกัน เมื่อได้ปริมาณงานเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว เอาปริมาณงานของบุคคล ๆ หนึ่ง ที่ทำได้हार ก็จะได้อำนาจตามที่ต้องการ

ในการศึกษาคำนวณปริมาณงาน เพื่อกำหนดจำนวนคน นั้น กระทำได้หลายวิธี เช่น คำนวณจากสถิติปริมาณงาน คำนวณจากหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน คำนวณโดยถือเครื่องมือเครื่องจักรทำงานเป็นหลัก คำนวณโดยใช้มาตรฐานของงาน

^{๑๑)} Ibid., p. 117.

ที่วางไว้เป็นหลัก คำว่าโดยถือการผลักดันเปลี่ยนเวรเป็นหลัก^{๑๒)}

๓. การจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) การจำแนกตำแหน่งเป็นการกำหนดตำแหน่งโดยยึดถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบ (duties and responsibilities) เป็นหลัก กล่าวคือ ใดตำแหน่งเอาตำแหน่งงาน (Position) ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันออกมารวมไว้ในกลุ่มเดียวกัน^{๑๓)} เช่น กลุ่มงานช่าง บัญชี แพทย์ และธุรการ เป็นต้น และบรรดาคำตำแหน่งงานในกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ ยังได้แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามความยากง่ายของงานตำแหน่งที่มีระดับต่างกันย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน คุณสมบัติหรือความชำนาญงานก็ควรแตกต่างกันไป การกำหนดอัตราเงินเดือนก็ต้องกำหนดให้แตกต่างกันไปด้วยโดยยึดหลัก "Equal pay for equal work" คือ ตำแหน่งหน้าที่มีงานเท่ากันก็ต้องได้รับเงินเดือนเท่ากัน ตำแหน่งที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็ต้องได้รับเงินเดือนมากกว่าตำแหน่งที่ต่ำกว่า การกำหนดตำแหน่งโดยวิธีการจำแนกตำแหน่งออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ และในแต่ละกลุ่มก็ยังแบ่งย่อยออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนความยากง่ายของงานนี้ จะทำให้การกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเหมาะสมและเที่ยงธรรม ทำให้ได้ระดับ และมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน

๔. การจัดระบบงาน เป็นเครื่องช่วยทำให้การจัดอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งมีหลักสำคัญ ๆ ดังนี้

๔.๑ หลักการแบ่งงานที่เหมาะสม (Division of work)

๔.๒ หลักการควบคุมงานและการบังคับบัญชา (Span of Control)

๔.๓ หลักการประสานงาน (Coordination)

^{๑๒)} สมศรี จุลละนันท์, สาราญ ภาวบุษย์, คู่มือการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเอกสารทางวิชาการ เล่ม ๒, (สำนักงาน ก.พ., พิมพ์โรเนียว). หน้า ๑๑๐ - ๑๑๓

^{๑๓)} Stahl, op cit., pp. 150 - 151.

๔.๔ หลักการมอบหมายงานหรือมอบอำนาจหน้าที่
(delegation of authority)

๔.๕ หลักการกำหนดมาตรฐานของงาน (Standard of Work)

หลักวิชาการในการกำหนดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ ดังที่ได้อธิบายมาแล้วนี้ สรุปได้ว่าการที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้พอเหมาะกับปริมาณ และคุณภาพของงานในแก่องค์การใด ๆ นั้น จำต้องอาศัยหลักสำคัญทั้ง ๔ ประการ ประกอบกัน กล่าวคือ ประการแรกต้องใช้หลักวิเคราะห์งานเสียก่อนเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะงาน ประการที่สองจะต้องใช้หลักการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อที่จะกำหนดตามที่วิเคราะห์มาแล้วว่าจะต้องใช้ตามที่พอเหมาะเป็นจำนวนเท่าใด หลักประการที่สาม คือ การจำแนกตำแหน่ง ถ้ามีการจำแนกตำแหน่งต่าง ๆ ไว้โดยละเอียดและเป็นมาตรฐานที่ดีแล้วจะช่วยให้การกำหนดตำแหน่ง ชัด อันทัน และขึ้นเงินเดือน เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ถ้าได้มีการแบ่งส่วนราชการและจัดวางระบบงานไว้ดีแล้วก็จะทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปโดยความถูกต้องเหมาะสม และประหยัดอีกด้วย

การสรรหา การเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ความมุ่งหมายในการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนของไทย นั้น ก็เพื่อที่จะให้มีการเลือกสรรหาคนที่มีความรู้ เข้ารับราชการอันเป็นวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม Merit System ตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ระบบคุณธรรมนี้มีหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ๔ ประการ คือ

๑. ให้ความเสมอภาคแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ให้มีโอกาสได้เข้ารับราชการได้เท่า ๆ กัน

๒. ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ถือเอาความรู้ความสามารถ

เป็นหลักสำคัญในการพิจารณา

๓. ให้ความมั่นคงแก่เจ้าหน้าที่ ในอันที่จะถือเอาราชการเป็นอาชีพได้ให้ ความคุ้มครองที่จะไม่ให้นำเอาเหตุผลทางส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมืองหรือเหตุผล อื่น ๆ มากล้นแกลงเจ้าหน้าที่ใด รวมทั้งการให้ความเป็นธรรมในการลงโทษทางวินัย และการออกจากราชการ

๔. ให้เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการยึดถือหลักความเป็นกลางในทางการเมือง คือ ให้เล่นการเมืองภายในขอบเขตอันจำกัด และให้ปฏิบัติหน้าที่ไปตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดขึ้นตามวิถีทางในทางการเมือง ไม่ว่าจะการปฏิบัติดังกล่าวจะขัดแย้งกับความ เห็นส่วนตัว หรือความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่หรือไม่ก็ตาม

เนื่องจากมีระบบ หรือปรัชญาในการสรรหาคัดเลือกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนแตกต่างกันอยู่ ๒ ระบบ ควบกัน คือ ระบบแรก เป็นระบบที่หลายประเทศ ในยุโรปยกเว้นสหรัฐอเมริกา ใช้วิธีสรรหาคัดเลือกจากโรงเรียนมัธยม โรงเรียนอาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัยโดยตรงตามหลักสูตรการศึกษา โดยไม่คอยจะคำนึงถึงประสิทธิภาพ หรือการฝึกอบรมทางเทคนิคที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่เขาจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่าใดนัก ระบบที่สอง เป็นระบบที่ใช้อยู่ในสหรัฐอเมริกา โดยพยายามสรรหาคัดเลือกที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งทันทีโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และทักษะทางเทคนิคเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการพิจารณาเฉพาะแต่เพียงผ่านการศึกษาจากโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย เท่านั้น อาจมีการยกเว้นตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งศาสตราจารย์ อาจารย์ผู้ทำการสอน เท่านั้น ข้าราชการพลเรือนในสหรัฐอเมริกาจะสรรหาคัดเลือกทุกระดับทุกอายุจากวงกว้างทั่วไป เช่น วงการอุตสาหกรรม หรือจากการทำธุรกิจส่วนตัว และจากพวกวิชาชีพ (Professional) รวมทั้งจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยโดยตรงควบ ทั้งนี้ โดยจะมีเจ้าหน้าที่เป็นแมวมอง (Personnel Scout) ไปชักชวน นิสิตนักศึกษาจากแหล่งการศึกษามาเข้ารับราชการโดยแก่งแย่งกับธุรกิจอื่น ๆ เช่น

ธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น

การเลือกใช้ระบบการสรรหาบุคคลต่างกันนี้ เพราะมีเหตุผลแตกต่างกันอยู่
ทั้งนี้ เพราะนักบริหารในระบบข้าราชการสมัยเก่าของยุโรป และเอเชียยังยึดมั่นใน
บุคคลชั้นมีการศึกษา (Elite class) สูง ๆ ในหลายประเทศในทวีปที่กล่าวถึงนี้
จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนเป็นแบบมีการศึกษาอย่างกว้าง ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากระบบ
ในสหรัฐอเมริกา ที่เลือกสรรหาแต่บุคคลที่ไค่ผ่านการฝึกอบรมทางเทคนิคมาแล้วเป็น
อย่างคี่ (Technical trained people) เป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น ในสหรัฐอเมริกา
จึงต้องมีเจ้าหน้าที่เขาแก่งแย่งคนเข้ารับราชการ กับฝ่ายธุรกิจอุตสาหกรรมและพาณิชย์
กรรม ดังนั้น ระบบการเลือกสรรของสหรัฐอเมริกาจึงเป็นระบบที่เปิดกว้างขวางที่สุด
(Open to all) ให้แก่ชนทุกชั้นทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับราชการ^{๑๕)}

สำหรับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนของไทยใช้
ระบบแรก กล่าวคือ ประกาศรับสมัครบุคคลจากโรงเรียน และมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการ
ศึกษาใหม่ ๆ สด ๆ ร้อน ๆ เข้ารับราชการ โดยคำนึงถึงประกาศนียบัตรและปริญญา
บัตรจากมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ส่วนประสบการณ์หรือความชำนาญคำนึงถึงน้อยมาก แทน
จะเรียกไคว่าไม่คำนึงถึงกันเลยทีเดียว นอกจากตำแหน่งบางตำแหน่งที่จะต้องการความ
สามารถและชำนาญเป็นพิเศษ ซึ่งจะไค่กล่าวถึงต่อไปข้างหน้า

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ เป็นหน้าที่ของ ก.พ. แต่ในทางปฏิบัติ
ก.พ. มอบอำนาจให้กระทรวง ทบวงกรม จัดการคัดเลือกไค่เอง โดยมอบให้ อ.ก.พ.

^{๑๕)} Kasem Suwanagul, Op. cit pp. 4 - 13.

กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด^{๑๖)} จัดดำเนินการในหน่วยราชการ
 ของตนเอง ในทำนองเดียวกันสำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก.ม. ก็มอบ
 อำนาจให้ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัย เช่น ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อ.ก.ม.
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย^{๑๗)} ซึ่งมีฐานะเป็นทั้ง อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ.
 กรม^{๑๘)} เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้า
 รับราชการในมหาวิทยาลัย^{๑๙)}

การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในฝ่ายธุรการของจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตัว
 ชั้นตรี

^{๑๖)} อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด คือ อนุกรรมการ
 การสามัญประจำกระทรวงหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบกระทรวง อนุกรรมการสา
 มัญประจำกรม และอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด ตามบทบัญญัติในมาตรา ๑๒ และ
 มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

^{๑๗)} อ.ก.ม. คือ อนุกรรมการ ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัย ตามบทบัญญัติในข้อ
 ๕ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
 เรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗

^{๑๘)} ตามบทบัญญัติในข้อ ๒๗ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความใน
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ บัญญัติให้ อ.ก.ม.
 ประจำมหาวิทยาลัยมีฐานะ อำนาจและหน้าที่ เป็นทั้ง อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ.
 กรม

^{๑๙)} ตามบทบัญญัติในข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออก
 ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ บัญ
 ญัติให้ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัยดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก สอบแข่งขันเพื่อบรรจุ
 บุคคลเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย นั้น ๆ ใ้เอง

๒. การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้มีวุฒิปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ชั้นตรี และชั้นโท
๓. การคัดเลือกเพื่อบรรจุได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจาก
ต่างประเทศ เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี หรือชั้นโท แล้วแต่กรณี
ในกรณีนั้นเป็นผู้ได้รับทุนรัฐบาล หรือทุนอื่นใดที่ให้ตามความต้องการของ
รัฐบาลเพื่อไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ เพื่อให้กลับมารับราชการตาม
สัญญาที่ทำไว้ระหว่างผู้รับทุนกับรัฐบาล หรือระหว่างผู้รับทุนกับจุฬาลงกรณ
มหาวิทยาลัย และกรมวิเทศสหการ
๔. การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา
ในตำแหน่งวิชาการ ข่างฝีมือ นักพิมพ์ หรือผู้อำนวยการพิเศษต่าง ๆ
๕. การพิจารณาบรรจุทรงคุณวุฒิเข้ารับราชการ
๖. การพิจารณาบรรจุที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ
๗. การพิจารณาบรรจุที่ไปรับราชการทหาร กลับเข้ารับราชการ
๘. การพิจารณาบรรจุข้าราชการการเมือง กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
การสามัญ
๙. การบรรจุข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี
กลับเข้ารับราชการตามเดิม
๑๐. การรับโอนข้าราชการจากที่อื่นมาบรรจุแต่งตั้ง ในมหาวิทยาลัย
ทั้งนี้ จะใดกล่าวรายละเอียดต่อไปทีละอย่างตามลำดับ

การสอบแข่งขัน เป็นหน้าที่ของ ก.พ. ที่จะกำหนด

๑. คุณสมบัติของผู้สมัคร
๒. พันความรู้ของผู้สมัคร

๓. หลักสูตรและวิธีการสอบ^{๒๐)}
๔. การจัดสอบ
๕. การควบคุมบัญชีสอบแข่งขันได้
๖. ควบคุมการบรรจุแต่งตั้ง

ซึ่ง ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบออกตามความในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับสำหรับการกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อนอันดับ การเลื่อนชั้น การโอน การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการ ของข้าราชการพลเรือนของมหาวิทยาลัย ในกรณีไม่มีบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง ฯ ดังกล่าว^{๒๑)} ซึ่งมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้รับมาปฏิบัติอยู่ทุกประการ ดังจะกล่าว ต่อไปนี้

คุณสมบัติของผู้สมัคร

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย นั้น กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ บัญญัติไว้ว่า

"ข้อ ๗ บุคคลที่จะได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

^{๒๐)} ข้อ ๔(๔) แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ให้นำหลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และชั้นตรี ที่ ก.พ. กำหนดใช้บังคับแก่การสอบแข่งขันข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และชั้นตรี ในมหาวิทยาลัย ด้วย

^{๒๑)} ข้อ ๒๖ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี บริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เต็มใจในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนว่าด้วยโรค^{๒๒)}
- (๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ
- (๗) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๘) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดทางวินัย
- (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่ว ถึงต้องออกจากองค์การ รัฐบาล องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล
- (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗(๗) (๘) (๙) (๑๐) และ (๑๑) ก.ม. อาจพิจารณาสอบสวนว่าผู้นั้นไต่ถามประวัติเป็นคนดี และในการที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗(๘) (๑๐) หรือ (๑๑) ผู้นั้นได้ออกจากราชการไปเกิน ๒ ปี แล้วจะยกเว้นให้เป็นราย

^{๒๒)} กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕๕ (พ.ศ. ๒๕๐๐) กำหนดโรคที่ต้องห้ามเข้ารับราชการไว้ ๕ โรคด้วยกัน คือ ๑. โรคเรื้อน ๒. วัณโรคในระยะอันตราย ๓. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการที่เป็นที่รังเกียจแก่สังคม ๔. โรคคิตยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง ๕. โรคพิษสุราเรื้อรัง

บุคคลก็ได้ มติของ ก.ม. ในการประชุมปรึกษาเอกชนต้องเป็นเอกฉันท์ การลงมติให้
กระทำโดยลับ^{๒๓)}

พันธามร

การกำหนดพันธามรของผู้สมัครสอบแข่งขัน เขารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญชั้นจัตวา และชั้นตรี ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ไม่ได้มีกำหนด
ไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ ฉะนั้น ตามบทบัญญัติของกฎกระทรวง พ.ศ.
๒๕๐๗ ๖ ข้อ ๒๖ จึงต้องนำเอาการกำหนดพันธามรของ ก.พ. มาใช้บังคับ ซึ่ง
ก.พ. ได้กำหนดเป็นกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

๑. สำหรับผู้สมัครสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา

- ๑.๑ เป็นผู้ที่ได้ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา หรือที่กระทรวง
ศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษา
- ๑.๒ เป็นผู้ที่ได้ประกาศนียบัตรเปรียญธรรมตั้งแต่ประโยค ๕
ขึ้นไป^{๒๔)}

^{๒๓)} คุมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จะเห็นได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติ และการยกเว้นกรณีการขาด
คุณสมบัติของผู้สมัคร เขารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน เหมือนกันทุกประการกับ
ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

^{๒๔)} กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๔๙๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

๒. สำหรับผูสมักรสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี

๒.๑ เป็นผู้ที่ได้รับปริญญา หรืออนุปริญญา

๒.๒ เป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญา หรืออนุปริญญา

๒.๓ เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ข้าราชการธุรการสามัญชั้นจัตวา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการส่วนจังหวัดชั้นจัตวาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด หรือพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวา และรับราชการ หรือทำงานในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาลมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

กำหนดเวลาห้าปี ให้อลดเป็นสองปีสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้นจัตวา อันคับ ๒ ชั้น ๗๕๐ บาท หรือเทียบเท่า

๒.๔ เป็นข้าราชการทหาร หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมีความรู้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น และรับราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

กำหนดเวลาห้าปี ให้อลดเป็นสองปีสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเทียบได้ไม่ต่ำกว่าชั้นจัตวา อันคับ ๒ ชั้น ๗๕๐ บาท

๒.๕ ในกรณีนอกจากนี้ ก.พ. จะได้พิจารณาและอนุมัติเป็นราย ๆ ไป(๒๕)

๒๕) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐๖ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

หลักสูตรการสอบแข่งขัน

หลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีและชั้นจัตวา เป็นหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดขึ้น และเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดขึ้นไว้นานมาแล้ว ได้กำหนดการสอบไว้เป็นสองภาค คือ ภาควิชาการกับภาคปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าได้กำหนดวิชาที่จัดสอบส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันทั้งชั้นจัตวาและชั้นตรี ซึ่งนับว่าไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะเป็นการสอบคนละระดับ วิชาที่สอบก็ไม่ทราบว่าจะวัดความสามารถของคนทางด้าน Generalist หรือทางด้าน Specialist กันแน่ โดยเฉพาะวิชาวัฒนธรรมนั้นได้กำหนดให้สอบขึ้นในสมัยที่มีการคลังวัฒนธรรมกันอย่างขนานใหญ่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ แต่จนบัดนี้ก็ยังไม่ได้มีการแก้ไข หรือยกเลิกเลยจางใจ (โปรดดูรายละเอียดของหลักสูตรใน ภาคผนวก ข.)

วิธีดำเนินการในการสอบแข่งขัน

๑. ให้ อ.ก.ม. คือ อนุกรรมการ ก.ม. ประจำทุกมหาวิทยาลัย มีอำนาจตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบแข่งขัน วางระเบียบวิธีการสอบ ประกาศรับสมัคร กำหนดเวลาและสถานที่สอบ และประกาศแจ้งความที่เกี่ยวกับการสอบให้ผู้สมัครสอบแข่งขันทราบ

๒. กรรมการสอบแข่งขันต้องมีไม่น้อยกว่าสามคน และอย่างน้อยจะต้องเป็นกรรมการใน อ.ก.ม. คนหนึ่งในการสอบแข่งขันข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา ให้ตั้งกรรมการจากผู้ที่มีคุณวุฒิความสามารถเหมาะสม และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีขึ้นไป ในการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ให้ตั้งกรรมการจากผู้ที่มีคุณวุฒิความสามารถเหมาะสมและเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโทขึ้นไป

๓. การประกาศรับสมัครผู้สอบแข่งขัน ให้มีกำหนดเวลายื่นใบสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

๔. ให้ อ.ก.ม. ตรวจสอบสมบัติและพื้นฐานของผู้สมัครสอบแข่งขัน หากเป็นการถูกต้องก็ให้ประกาศรายชื่อให้เป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันได้

๕. ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา เสียค่าธรรมเนียมการสอบคนละยี่สิบบาท ชั้นตรีคนละยี่สิบบาท และให้ชำระค่าธรรมเนียมพร้อมกับการยื่นใบสมัครต่อเจ้าหน้าที่ ณ สถานที่ตามกำหนดวันเวลาที่ทางราชการประกาศ

ค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันจะไม่คืนให้ในเมื่อผู้นั้นมีชื่อตามประกาศว่าเป็นผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันแล้ว

๖. ผู้ใดโคะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ เป็นผู้สอบแข่งขันได้

๗. เมื่อการสอบแข่งขันสิ้นสุดลงให้ อ.ก.ม. ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนจากสูงไปหากำ ถ้ามีผู้สอบโคะแนนสูงเท่ากันในกรรมการสอบสัมภาษณ์เฉพาะผู้ใดโคะแนนเท่ากันนั้นอีกครั้งหนึ่ง ผู้ใดโคะแนนมากกว่ายอมอยู่ในอันดับสูงกว่า

๘. ตามปกติให้มีการสอบแข่งขันปีละครั้ง ทั้งนี้ ให้อยู่ในอำนาจของอธิการบดีจะพึงพิจารณา แต่เมื่อมีการสอบแข่งขันอีก และได้ประกาศผลสอบแข่งขันแล้ว บัญชีการสอบแข่งขันครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

บัญชีการสอบแข่งขันแต่ละคราวให้ใช้ได้เพียงสองปี (๒๖)

การสอบคัดเลือก

อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๐๓ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๓ ได้มีมติให้กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าชั้นโทไว้ ดังนี้

(๒๖) กฎกระทรวงฯ เรื่องเดิม ข้อ ๔(๔)

ก. ภาควิชาการ

สอบความรู้ตามหลักสูตรชั้นปริญญาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือตามหลักสูตร
ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาวิชา ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ของคณะและแผนกที่สอบ

(ให้เวลาทำตอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ข. ภาคปฏิบัติการ

ทดลองปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่จะใช้บรรจุตามที่คณะกรรมการจะกำหนด

(ให้เวลาตามความเหมาะสมแก่หน้าที่การงานนั้น ๆ คะแนนเต็ม

๒๐๐ คะแนน)

ค. สัมภาษณ์

สอบท่วงทีวาจา เข้าว ความรู้รอบตัวและความคิดเห็นของผู้สมัคร

(ให้คะแนนท่วงทีวาจา ๓๐ คะแนน เข้าว ๔๐ คะแนน

ความรู้รอบตัวและความคิดเห็นของผู้สมัคร ๓๐ คะแนน

รวม ๑๐๐ คะแนน)

วิธีการสอบคัดเลือก

๑. ผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติตามความในข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวง
(พ.ศ. ๒๕๐๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๐๕
๒. ผู้สมัครสอบคัดเลือกต้องเป็นผู้มีพื้นความรู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตร

วิชาชีพตามความในข้อ ๕ แห่งกฎกระทรวงดังกล่าวใน ๑. และ เป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพิจารณาเกณฑ์ให้สมัครบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว

๓. ผู้สอบคัดเลือกใดที่คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของคะแนนเต็มจึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกได้

๔. ผู้สมัครสอบคัดเลือกจะต้องชำระค่าธรรมเนียม สมัครสอบคัดเลือก จำนวน ๒๐ บาท สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และ ๔๐ บาท สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ๖๐ บาท สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโท พร้อมกับยื่นใบสมัครสอบคัดเลือกต่อเจ้าหน้าที่ ณ สถานที่ วัน เวลา ตามแต่ทางการจะกำหนดและแจ้งให้ทราบ

เงินค่าธรรมเนียมจะไม่คืนให้ไม่ว่าจะสอบได้หรือสอบไม่ได้ หรือขาดสอบด้วยเหตุใด ๆ นอกจากทางราชการจะไม่รับผู้สมัครไว้ เขาสอบด้วยเหตุบกพร่องในคุณสมบัติ และคุณสมบัติของผู้สอบคัดเลือก (๒๗)

การคัดเลือก

การคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกระทำโดยวิธีการสัมภาษณ์ความรู้ตามหลักสูตรที่ผู้สมัครสำเร็จการศึกษามาตลอดจนเขาวางที่วาจา ความรอบตัว และความคิดเห็นของผู้สมัคร พื้นความรู้นั้นเป็นไปตามบทบัญญัติ ในข้อ ๗ ข้อ ๕ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๗ กับ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒๒ พ.ศ. ๒๕๑๒ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒๓ พ.ศ. ๒๕๑๒ ทุกประการ

(๒๗) รายงานการประชุม อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓/๒๕๐๓ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๓ (พิมพ์โรเนียว) หน้า ๕.

การตั้งกรรมการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก

๑. การสอบแข่งขัน อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดสอบแข่งขัน โดยมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการที่ อ.ก.ม. พิจารณาเห็นเหมาะสมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน และในจำนวนสามคนนี้จะต้องมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็น อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ด้วยคนหนึ่ง สำหรับกรรมการอีกสองคนนั้นถ้าเป็นการสอบแข่งขันวิชาราชการพลเรือนชั้นจัตวาให้แต่งตั้งกรรมการจากผู้มีคุณวุฒิ ความสามารถเหมาะสม และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีขึ้นไป ถ้าเป็นการสอบแข่งขันวิชาราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ให้ตั้งกรรมการจากผู้มีคุณวุฒิความสามารถเหมาะสม และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโทขึ้นไป

๒. การสอบคัดเลือก ให้อธิการบดีตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนหนึ่งหรือหลายคนรวมกับ อ.ก.ม. ทำการสอบคัดเลือกตามหลักสูตรการสอบคัดเลือกที่ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๓. การคัดเลือก ให้อธิการบดีตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง หรือหลายคนรวมกับ อ.ก.ม. ทำการคัดเลือก

เมื่อได้สอบคัดเลือก หรือทำการคัดเลือก เสร็จแล้วให้คณะกรรมการรายงานผลของการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกต่ออธิการบดีเพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งต่อไป^(๒๘)

การประกาศรับสมัคร

อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบฟอร์มประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้นไว้ โดยอนุโลมตามแบบประกาศรับสมัคร

^(๒๘) กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๓ เรื่องเดิม ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐

ของ ก.พ. ๒๔) ดังต่อไปนี้

ประกาศ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการสอบ (สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือ
คัดเลือก) เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้น
อำนวยการ...ชั้น...ตำแหน่ง...ใน (หน่วยที่จะบรรจุ)

ด้วย อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประสงค์จะรับสมัครบุคคลเข้ารับการ
สอบ (สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก) เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการพลเรือนชั้น...อำนวยการ...ชั้น...ในตำแหน่ง...(หน่วยที่จะบรรจุ)

ผู้ประสงค์จะสมัครจะต้องมีคุณสมบัติ และคุณวุฒิดังต่อไปนี้

๑. มีคุณสมบัติตามความในข้อ ๘ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๓ ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๓

๒. มีคุณวุฒิสำเร็จการศึกษา (ตามวุฒิที่ต้องการจะรับสมัคร)

ผู้ประสงค์จะสมัครให้ยื่นใบสมัครตามแบบพิมพ์ที่ทางราชการได้จัดทำขึ้นไว้
โดยมีหลักฐานแสดงพื้นความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน ใบตรวจโรคของแพทย์ประกอบ
พร้อมกับชำระเงินค่าธรรมเนียมคนละ.... (แล้วแต่อัตราของชั้นที่จะสมัครสอบ เช่น
ชั้นจตุรา ๒๐ บาท ตรี ๔๐ บาท โท ๖๐ บาท)....บาท ใต้ที่.....
ในระหว่างเวลาราชการกระทรวง วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เมื่อพ้นกำหนดเวลารับสมัครและเมื่อได้ตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว ทางราชการจะได้

๒๔) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกันดูแบบประกาศรับสมัครของ ก.พ. จากหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๔/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๐๔ เรื่องการประกาศ
รับสมัครสอบเพื่อบรรจุข้าราชการพลเรือน

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือก และเลขประจำตัวสอบให้ทราบ ส่วนกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และหลักสูตรการสอบจะประกาศให้ทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน.....พ.ศ.....
(ลงชื่อ)

อธิการบดี ประธาน อ.ก.ม.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- หมายเหตุ
๑. กำหนดเวลารับสมัครต้องเป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด คือ ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน และให้นับเริ่มตนจากวันที่ถัดจากวันประกาศรับสมัครเป็นต้นไป
 ๒. ถ้าไม่จ่ายเงินค่าตรวจกระดาษคำตอบแก่กรรมการสอบก็ไม่มีโอกาสเก็บเงินค่าธรรมเนียมการรับสมัคร

ทำไมจึงต้องมีวิธีการสอบบุคคลเข้ารับราชการหลายอย่างต่าง ๆ กัน

การที่มีวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหลายอย่างต่าง ๆ กันนั้นก็เพราะว่า

๑. การสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา นั้น เป็นการสอบที่กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าสอบไว้ต่ำสุด คือ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ ๖ หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไปก็มีสิทธิสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาได้ บรรดาผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิดังกล่าวนี้มีจำนวนมาก จึงเรียกว่าเป็นการสอบแข่งขัน

๒. การสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี เป็นการสอบที่กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา พนักงานเทศบาล ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีสิทธิสมัครเข้าสอบแข่งขันได้เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้ที่ไม่มีคุณสมบัติถึงขั้น อนุปริญญา ปริญญาหรือเทียบเท่าได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยการเลื่อนชั้นจากข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้โดยการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ซึ่งทั้งนี้ไม่ว่า กระทรวง ทบวงกรมใดเปิดสอบแข่งขันข้าราชการดังกล่าวที่มีคุณสมบัติคุณสมบัติ

เขาเกณฑ์ตามประกาศของ ก.พ. เรื่อง กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน
 ทุกกระทรวง ทบวงกรมมีสิทธิไปสมัครเขาสอบแข่งขันได้ ซึ่งในการสอบครั้งหนึ่ง ๆ มักจะ
 มีผู้สมัครสอบเป็นจำนวนมากมาย ทั้งนี้ เพราะเป็นวิธิต่างแห่งความก้าวหน้าที่สำคัญของ
 ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาประเภทนี้ ซึ่งมักจะปรากฏว่าในชีวิตของการรับราชการสอบ
 กันคนละหลาย ๆ ครั้งก็ยังไม่ได้ จึงเรียกว่าเป็นการสอบแข่งขัน

๓. การสอบคัดเลือก การสอบคัดเลือกนี้เป็นการสอบชนิดที่กำหนดคุณสมบัติของผู้
 ผู้สมัคร ให้แคบเขาเป็นการเฉพาะเจาะจงลงไปทีเดียวว่าต้องการคุณสมบัติอะไร เช่น
 ผู้สมัครจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย
 สายอาชีพ แผนกเลขานุการ ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้สมัครจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จ
 การศึกษาได้รับปริญญาโท ทางการศึกษา ดังนี้ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ตรงกับเงื่อนไขการ
 บรรจุบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้งไว้ในอัตราเงินเดือน ที่ได้ทำความตกลงไว้กับทางสำนักงาน
 ประมาณ เมื่อขอตั้งงบประมาณประเภทนี้มาแล้ว ฉะนั้น การสอบคัดเลือกจึงเป็นการ
 สอบที่จำกัดวงให้แคบเข้ามา สำหรับการคัดเลือกผู้ที่ได้ปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชา
 ชีพสาขาหนึ่งสาขาใดโดยเฉพาะ ซึ่งในครั้งหนึ่งคราวหนึ่ง จะมีจำนวนไม่มากมายมหาศาล
 เหมือนกับการสอบแข่งขัน

๔. การคัดเลือก เป็นการให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ได้รับทุนรัฐบาล หรือทุนจาก
 องค์การต่างประเทศ หรือทุนอื่นใดตามความต้องการของทางราชการ ให้ไปศึกษาวิชา
 ณ ต่างประเทศ โดยมีสัญญาการกลับมารับราชการต่อกัน ระหว่างผู้ที่ได้รับทุนกับส่วน
 ราชการที่จะต้องการบรรจุผู้นั้น เข้ารับราชการเมื่อสำเร็จการศึกษากลับมาแล้วในกรณี
 เช่นนี้ ทางราชการเห็นว่าเป็นความประสงค์ของทางราชการมาตั้งแต่ต้น ที่จะรับบุคคลนี้
 เข้ารับราชการอยู่แล้ว จึงไต่สนับสนุนให้ทุนไปศึกษาวิชาเฉพาะค่านั้น ๆ เพื่อกลับมา
 จะได้ใช้ผู้นั้นปฏิบัติงานในค่านั้น ๆ และเมื่อก่อนจะได้รับทุนเดินทางไปก็ไต่สนับสนุนการสอบ
 ชิงทุนมาแล้วจึงไม่จำเป็นจะต้องมาสอบเพื่อให้เข้ารับราชการกันอีกครั้งหนึ่ง เมื่อสำเร็จ
 การศึกษากลับมาแล้ว จึงให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการกันได้เลยทีเดียว ซึ่งในการ

ปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไป การคัดเลือกก็มักจะทำการสอบสัมภาษณ์แต่พอเป็นพิธีการเท่านั้น ๓๐)

สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๐๓ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๓ ได้กำหนดทางปฏิบัติเป็นการภายใน สำหรับมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกไว้ดังนี้

๑. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ ให้ใช้วิธีการคัดเลือก
๒. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฝ่ายธุรการ ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก แลวแต่กรณี

เหตุผลที่ใช้วิธีการคัดเลือกสำหรับบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์นั้น ก็เพราะว่าตามปกติแล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีโครงการจะผลิตอาจารย์ประจำของคนที่เพียงพอแก่การสอนนิสิต ซึ่งทวีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็วทุกปีการศึกษา ฉะนั้น จึงได้มีนโยบายคัดเลือกนิสิตที่สำเร็จการศึกษาได้ปริญญาเกียรตินิยม ให้เข้าเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะหาทุนการศึกษาจากแหล่งทุนต่าง ๆ ให้ไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศ ในโอกาสต่อไป และโดยที่นิสิตเหล่านี้ได้ศึกษาเล่าเรียนตลอดระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรปริญญา เป็นเวลาหลายปีอยู่ในคณะต่าง ๆ อยู่แล้ว คณะที่เป็นเจ้าสังกัดทราบได้เป็นอย่างดีถึงฝีมือในเรื่องความประพฤติ ความรู้ ความสามารถของนิสิตผู้นั้น และทุก ๆ ปี นิสิตเกียรตินิยมอันดับสูงสุดก็มีจำนวนน้อยเหลือเกินอยู่แล้ว บ่อยครั้งที่มีเพียงคนเดียวในรุ่นหนึ่ง ๆ ฉะนั้น จึงเห็นสมควรที่จะให้ใช้วิธีการคัดเลือก เพราะคนสมัครมีจำนวนน้อยราย และขอตกลงนี้ใช้ปฏิบัติกับบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรจาก

๓๐) โปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔๘๒ (พ.ศ. ๒๕๐๘) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) และ ฉบับที่ ๒๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๓).

ต่างประเทศที่มาสมัครรับราชการใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วย

ส่วนข้าราชการฝ่ายธุรการ ที่ใช้วิธีการสอบคัดเลือกนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้แก่วุฒิปริญญา หรือประกาศนียบัตรเฉพาะสาขาวิชาที่ต้องการรับบรรจุได้มาสมัครได้โดยไม่จำกัด จึงได้กำหนดให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก

การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในตำแหน่งวิชาการ ช่างฝีมือ นักพิมพ์ หรือผู้อำนวยการพิเศษต่าง ๆ

การบรรจุในกรณีนี้เป็นการบรรจุตามขอ ๑๑ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ซึ่งมีบทบัญญัติว่า "การบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งวิชาการ ช่างฝีมือ นักพิมพ์ หรือผู้อำนวยการพิเศษต่าง ๆ โดยจะได้รับเงินเดือนในชั้นจัตวา ให้อธิการบดีเสนอเรื่องมายัง อ.ก.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป" ทางปฏิบัติสำหรับการบรรจุในกรณีเช่นนี้ก็คือ เมื่อหน่วยราชการในมหาวิทยาลัยหน่วยใดประสงค์จะบรรจุบุคคลผู้มีความชำนาญในตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าว ก็จะดำเนินการเสนอเรื่องราวพร้อมควยหลักฐานแสดงคุณวุฒิ แสดงการรับรองความชำนาญงานของผู้ประสงค์จะบรรจุจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผู้นั้นได้เคยปฏิบัติงานมาแล้วทุกแห่งมายังอธิการบดีเพื่อพิจารณา เสร็จแล้วอธิการบดีจะเสนอเรื่องต่อไปยัง อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนว่าจะสมควรบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาใน อันดับ และชั้นใด เช่นเป็นต้นว่า อ.ก.ม. มีมติให้กำหนดอัตราเงินเดือนโดยให้บรรจุได้ในชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๘๑๐ บาท ทั้งนี้หน่วยที่ต้องการจะรับบรรจุก็จะบรรจุผู้นั้นได้ในชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๘๑๐ บาท ทั้งนี้หน่วยที่ประสงค์จะรับบรรจุบุคคลผู้นั้นจะต้องมีอัตราเงินเดือนในชั้นจัตวาว่าง ที่จะรับบรรจุบุคคลเช่นนี้ได้อยู่แล้วด้วย

ตั้งแต่มีการประกาศใช้กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ฯ นี้มา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรจุบุคคลประเภทนี้เพียง ๒ รายเท่านั้น และทั้ง ๒ รายนี้ อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดอัตราเงินเดือนให้บรรจุได้ในชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๘๑๐ บาท^{๓๑)} ซึ่งนับว่ามหาวิทยาลัยไม่สู้จะนิยมใช้วิธีการเช่นนี้ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

การพิจารณาบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิเข้ารับราชการ

การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิเข้ารับราชการเป็นไปตามบทบัญญัติในข้อ ๑๒ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ที่บัญญัติไว้ว่า "มหาวิทยาลัยใดมีความจำเป็นที่จะบรรจุข้าราชการจากผู้ทรงคุณวุฒิให้มาดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นพิเศษ ให้อธิการบดีเสนอเรื่องไปให้ ก.ม. สอบสวน เมื่อ ก.ม. สอบสวนเห็นสมควรแล้วให้เสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อพิจารณาอนุมัติแล้วให้บรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้" ทางปฏิบัติในเรื่องนี้ก็คือ ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะบรรจุต้องเสนอเรื่องราวขออนุมัติบรรจุพร้อมทั้งประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ตลอดจนหลักฐานแสดงความสามารถของผู้นั้น ๆ โดยละเอียดเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อไปยัง ก.ม. ถ้า ก.ม. พิจารณาแล้วเห็นว่าคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของผู้นั้นเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่องานของมหาวิทยาลัยโดยตรง ก็จะอนุมัติให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเสนอเรื่องไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้ ส่วนการพิจารณาว่าจะบรรจุในอัตราเงินเดือนชั้น อันดับ และชั้นใดนั้น อาศัยวุฒิหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเป็นพื้นฐานแล้ว

^{๓๑)} รายงานการประชุม อ.ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒๒/๒๕๑๔ หน้า ๒ และ ครั้งที่ ๘๒/๒๕๑๔ หน้า ๒.

คำนวณระยะเวลาหลังจากนั้น ว่ามีประสมการณ์ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่องานที่จะบรรจุนานเท่าไร จากนั้นก็คิดเงินเดือนเพิ่มให้ปีละ ๑ ชั้น ตามปกติ

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. ในกรณีนี้มีข้อน่าศึกษาอยู่ว่า มีความเหมาะสมเพียงใดและจะมีวิธีการอื่นที่เหมาะสมกว่านี้หรือไม่ เพราะการพิจารณาเช่นที่วางนี้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ว่า เวลาที่ใช้นับคำนวณเพิ่มขึ้นเงินเดือนนี้ รวมถึงเวลาที่ว่างหรือที่ทำงานไม่เป็นประโยชน์ต่องานที่จะบรรจุหรือไม่เพียงใด ในกรณีที่ขัดแย้งก็อาจไม่เป็นปัญหา แต่ในกรณีที่คลุมเครือปัญหาย่อมมีอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม การบรรจุครูทรงคุณวุฒินี้ ตั้งแต่ประกาศใช้กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๓ ๖ มายังไม่เคยใช้พิจารณาบรรจุข้าราชการฝ่ายธุรการเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยในฐานะครูทรงคุณวุฒิเลยแม้แต่รายเดียว

การพิจารณาบรรจุที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ

เนื่องจากการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีนี้ไม่มีข้อบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๓ ๖ ฉะนั้น จึงต้องอาศัยอำนาจตามความบทบัญญัติในข้อ ๒๒ แห่งกฎกระทรวง ๖ ที่ให้นำเอาบทบัญญัติในกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนทั่วไปมาใช้บังคับ ซึ่งตามบทบัญญัติในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๒ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๙ ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๒ บัญญัติว่า

"มาตรา ๓๒ ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการไปแล้วและมีคุณสมบัติตาม มาตรา ๔๔ หรือแม้จะขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ แต่ผู้นั้นได้รับการยกเว้นตามความใน มาตรา ๔๕ ถ้าสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในชั้น อันดับ และชั้นที่ ไม่สูงกว่าเดิมและทางราชการต้องการจะบรรจุเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจและหน้าที่ พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ พิจารณาตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เมื่อเห็นว่า

เหมาะสมกับราชการที่จะรับเข้าบรรจุนั้น ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๓๐ สั่งบรรจุ
ได้ในกรณีที่ผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ เห็นสมควรบรรจุในชั้น
อันดับ และชั้นที่สูงกว่าเดิมให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นราย ๆ ไป

ผู้ออกจากราชการโดยถูกยกเลิกตำแหน่ง ย่อมได้รับการบรรจุตามความในมาตรา
นี้ ก่อนผู้ที่ออกจากราชการโดยเหตุอื่น

บทบัญญัติในมาตรานี้ มิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ และ
ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

มาตรา ๓๖ ทวิ

ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการอัยการ พหาร
ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงกลาโหม ข้าราชการส่วนจังหวัดหรือพนักงานเทศบาล
ออกจากราชการหรือออกจากงานไปแล้ว และมีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ หรือแม้จะขาด
คุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ แต่ผู้นั้นได้รับการยกเว้นตามความในมาตรา ๔๕ ถ้าสมัครเข้า
รับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และทางราชการต้องการจะบรรจุเข้ารับ
ราชการให้กระทรวงทบวงกรมที่จะรับบรรจุเข้ารับราชการรายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณา
อนุมัติ และ ก.พ. มีอำนาจเทียบกับชั้น อันดับ และชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่จะ
บรรจุเข้ารับราชการ

การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้ ก.พ. รายงาน
คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่ง
บรรจุ

การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีและชั้นจัตวา เมื่อได้รับ
อนุมัติจาก ก.พ. แล้ว ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี
เป็นผู้สั่งบรรจุ

บทบัญญัติในมาตรานี้มิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการประเภทวิสามัญ และพนักงาน
เทศบาลวิสามัญ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของ
ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการตามมาตรา ๖ ในขณะที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลมาเป็น
เวลาราชการของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย"

ในการปฏิบัติการตามบทบัญญัติในมาตรา ๖ ก.พ. ใ้ได้ออกระเบียบว่าด้วยวิธี
การพิจารณาบรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ลงวันที่
๓ พ.ศ. ๒๕๐๗ ไว้ ดังนี้

กัณฑ์

๑. ข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครกลับเข้ารับราชการใน
ชั้น อับดับ และชั้น ที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ยื่นคำขอพร้อมด้วยเอกสาร ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ หนังสือแสดงคุณสมบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ และหลักฐานแสดงพื้นความรู้
- ๑.๒ หนังสือรับรองการตรวจโรคจากแพทย์ ซึ่งทางราชการรับรอง
- ๑.๓ ประวัติการรับราชการที่เคยเคยทำมาก่อนแล้วทุกแห่ง โดยมี
หนังสือรับรองของเจ้าสังกัดเดิม ซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี ว่ามีความประพฤติอย่างไร
และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด
- ๑.๔ ประวัติระหว่างอยู่นอกราชการจนถึงวันยื่นใบสมัครกลับเข้ารับ
ราชการ โดยมีหนังสือรับรองของผู้อำนวยการ หรือของผู้จัดการหน่วยงาน ซึ่งผู้นั้น
เคยทำงานภายหลังที่ออกจากราชการทุกแห่ง (ถ้าเคย) ว่ามีความประพฤติอย่างไร
ทำงานในหน้าที่อย่างไร ผลของงานในหน้าที่เป็นอย่างไร และออกจากราชการนั้นไป
เพราะเหตุใด

๒. ข้าราชการผู้ใดออกจากราชการไปเพราะหย่อนความสามารถด้วยเหตุ
ใด ในวันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน จะกลับเข้ารับราชการได้ต่อเมื่อเหตุที่ทำให้
ให้หย่อนความสามารถนั้นได้สิ้นสุดลงแล้ว

๓. ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีเจ้าสังกัดที่จะรับบรรจุแล้วแต่
กรณี เป็นผู้พิจารณารับสมัคร ตลอดจนตรวจสอบเรื่องต่าง ๆ ตามข้อ ๓ และข้อ ๔

ถ้าเห็นเป็นการสมควรให้นำเสนอผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ (ซึ่งถ้าเป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษก็ไคแก คณะรัฐมนตรี ข้าราชการพลเรือนชั้นเอกและชั้นโท อ.ก.พ. กระทรวง ข้าราชการพลเรือนชั้นตรีและจัตวา ไคแก อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยก็ไคแก คณะรัฐมนตรี หรือ อ.ก.ม.ประจำมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีเช่นกัน คือถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกลงมา อ.ก.ม.ประจำมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ) เพื่อพิจารณาอนุมัติ การพิจารณาให้เพงเล็งถึงผลแห่งงานเป็นสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่จะบรรจุใหม่นั้น ต้องมีลักษณะงานคล้ายกับตำแหน่งเดิม หรือต้องใช้วิชาที่ผู้นั้นได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตร นอกจากนี้จะให้ทดลองปฏิบัติการทำงานก่อนบรรจุก็ได้

๔. เมื่อผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ พิจารณาเห็นว่าเหมาะสมกับราชการที่จะเข้าบรรจุและอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๓๐ สั่งบรรจุได้

๕. ห้ามมิให้บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ ได้พิจารณาอนุมัติ

๖. ในกรณีที่เห็นสมควรจะบรรจุในชั้น อันค้ำ หรือชั้นที่สูงกว่าเดิม ให้ขออนุมัติ ก.พ.* เป็นราย ๆ ไป การขออนุมัติ ก.พ. ให้เจ้ากระทรวงที่จะรับบรรจุส่งเอกสารต่าง ๆ ตามขอ ๑ และขอ ๒ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลในการที่ควรบรรจุในชั้น อันค้ำ หรือชั้นที่สูงกว่าเดิม โดยละเอียดไปเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

๗. เมื่อใดสั่งบรรจุแล้วให้ส่งเอกสารต่าง ๆ ดังต่อไปนี้สองชุดไปยัง
 1) สำนักงาน ก.พ.** ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันบรรจุเป็นต้นไป คือ

* สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขออนุมัติต่อ ก.ม.

** สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยส่งไปยัง ก.ม. ที่สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ

- ๗.๑ สำเนาใบสมัคร
- ๗.๒ สำเนาคำสั่งบรรจุ
- ๗.๓ สำเนารายงานการประชุม หรือสำเนามติคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี
- ๗.๔ สำเนาหนังสือแสดงคุณสมบัติ หลักฐานแสดงพื้นความรู้ และหนังสือรับรองการตรวจโรคจากแพทย์ ซึ่งทางราชการรับรอง
- ๗.๕ สำเนารายงานการตรวจสอบ
- ๗.๖ ทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน (ก.พ. ๗) ที่กรอกข้อความ และตรวจสอบถูกต้องแล้ว

๘. การบรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยวิธีการพิจารณาบรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ ฉบับลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๔๘๗ ให้เป็นไปตามระเบียบ นั้น วิธีการพิจารณาเพื่อรับบรรจุข้าราชการตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๕ ก่อนวันประกาศใช้บังคับระเบียบนี้ ให้เป็นอันใช้ได้^(๓๒)

กฎเกณฑ์การบรรจุตามระเบียบนี้มีข้อที่นำส่งเกตุอยู่ ๒ ประการ

๑. ห้ามบรรจุข้าราชการวิสามัญ พนักงานเทศบาลวิสามัญ และข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษเข้ารับราชการ

๒. กรณีที่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว ขาดคุณสมบัติตามความในมาตรา ๔๔ (สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย นั้น ขาดคุณสมบัติตามความในข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖) จะต้องขอยกเว้นการขาดคุณสมบัติเสียก่อน

^(๓๒) หมายความว่า ก่อนประกาศใช้ระเบียบนี้ได้มีระเบียบที่ว่าด้วยการนี้ ออกมาใช้บังคับอยู่ก่อนแล้วตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับเดิม (ก่อนฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๗) เพราะ ฉะนั้น ถ้าเป็นกรณีพิจารณาตัดสินยังไม่แล้วเสร็จ ในขณะที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ ก็ให้ใช้วิธีการตามระเบียบเดิมไปก่อนได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักกฎหมายทั่วไปที่ว่าห้ามออกกฎหมายบังคับย้อนหลังในกรณีที่เป็นโทษแก่ผู้ถูกใช้บังคับตามกฎหมาย นั้น

สำหรับกรณีตาม ๑. นั้น เป็นเพราะทางราชการประสงค์ จะจัดข้าราชการพลเรือนประเภทวิสามัญ หรือประเภทพนักงานเทศบาลวิสามัญให้หมดไป โดยเหตุผลที่ว่า ข้าราชการพลเรือนประเภทวิสามัญ หรือพนักงานเทศบาลวิสามัญ นั้น ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันขึ้นบังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ซึ่งในสมัยนั้น การศึกษายังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนสมัยนั้น และกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับเทศบาล จึงเปิดโอกาสใหญ่ที่มีความรู้ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สมัยนี้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญ หรือพนักงานเทศบาลวิสามัญได้ แต่ครั้งเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ แล้ว จึงได้กำหนดพื้นความรู้ของข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นต่ำสุดไว้ว่า ต้องสำเร็จการศึกษาอย่างต่ำมัธยมศึกษาปีที่ ๖ (หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ขณะนี้) แต่ทว่า ในขณะที่ประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ทางราชการยังมีข้าราชการวิสามัญอยู่ตามพระราชบัญญัติเก่าเป็นจำนวนมาก จะยกเลิกฐานะโดยทันทีมิได้ เพราะขัดกับหลักกฎหมายทั่วไป ที่ห้ามมิให้ออกกฎหมายย้อนหลังเป็นการรอนสิทธิของบุคคล^{๓๓)} ฉะนั้น จึงต้องกำหนดคบทันตัญญัติให้คงมีข้าราชการพลเรือนวิสามัญไว้ตามมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ออกระเบียบกำชับส่วนราชการต่าง ๆ ให้ตัดอัตราข้าราชการพลเรือนวิสามัญไปเป็นอัตราลูกจ้างประจำทันที ในเมื่ออัตราข้าราชการพลเรือนวิสามัญ นั้น ๆ วางลง^{๓๔)} ทั้งนี้ เพื่อเป็นการค่อย ๆ จัดข้าราชการพลเรือนประเภทนี้ ให้หมดไปในที่สุด

^{๓๓)} อนุมติ ใจสมทรว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป, โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์ ธนบุรี ๒๕๐๘ หน้า ๑๒๓ - ๑๒๗.

^{๓๔)} โปรดดูรายละเอียดตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. ๘/๒๕๐๐ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๐๐ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ ๑๓๘๖๑(บงค.)/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๐๔

ส่วนข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ที่ห้ามรับบรรจุกลับเข้ารับราชการ นั้น ก็เพราะว่าการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และการออกจากราชการของข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ เป็นไปตามเหตุผลทางการเมือง^{๓๕)}

สำหรับกรณี ที่ ๒ นั้น การยกเว้นคุณสมบัติจะต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อ ก.พ. หรือ ก.ม. แล้วแต่กรณี กล่าวคือ ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยก็ต้องยื่นต่อ ก.ม. ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปก็ต้องยื่นต่อ ก.พ. หนังสือ นั้น มีสาระสำคัญ คือ แจงชื่อ ที่อยู่ อายุ สำเร็จการศึกษาชั้นไหน เคยเคยเป็นข้าราชการประเภทใด ชั้นใด ตำแหน่งอะไร จังหวัด และกรมใด ชาคคุณสมบัติเมื่อใด มีกรณีความผิดอย่างไร บัดนี้ใกล้กลับประพฤติตนเป็นคนดีแล้วอย่างไรบ้าง ระหว่างออกจากราชการจนถึงปัจจุบันได้ไปทำอะไรอยู่ที่ใด ได้ประกอบคุณงามความดีอย่างไรบ้าง ทำความผิดความเสื่อมเสียบ้างหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ ต้องมีผู้ที่ควรเชื่อถือได้เป็นผู้รับรองความประพฤติ ผู้รับรองนี้ควรระบุชื่อไปไม่น้อยกว่า ๒ คน โดยมีหนังสือรับรองความประพฤติแนบไปด้วย หนังสือรับรองความประพฤติต้องมีสาระสำคัญ ว่าผู้รับรองชื่ออะไร อยู่ที่ใด อาชีพอะไร มีตำแหน่งการงานอย่างไร รับรองว่าระหว่างออกจากราชการ นาย ก. ได้ประกอบอาชีพอะไร ที่ใด มีความประพฤติเป็นอย่างไร ทำความผิดหรือความเสื่อมเสีย และได้ประกอบคุณงามความดีอย่างไรบ้าง ลงลายมือชื่อผู้รับรองเป็นหลักฐาน นอกจากนั้นผู้รับรองขอยกเว้นกรณีชาคคุณสมบัติจะต้องแจงไปในหนังสือควยว่าขอให้ ก.พ. พิจารณาสอบสวนยกเว้นในกรณีที่ชาคคุณสมบัติเพื่อจะขอกลับเข้ารับราชการตำแหน่งใด ในกระทรวงทบวงกรมใด ทั้งนี้ เพราะ ก.พ. หรือ ก.ม. แล้วแต่กรณี จะพิจารณาให้ถือเมื่อมีกระทรวง ทบวงกรมประสงค์จะรับบรรจุเข้ารับราชการ เท่านั้น ฉะนั้น เมื่อ ก.พ. หรือ ก.ม. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอคังกล่าว แล้วจะต้องสอบถามกระทรวงทบวงกรมตามที่ระบุไปในคำขอว่ามีความประสงค์จะรับ นาย ก. กลับเข้ารับราชการหรือไม่ เสียก่อน ถ้าประสงค์จะรับก็ขอให้เสนอ

^{๓๕)} ปรกคฺฎมาตรา ๑๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง นั้น (อ.ก.พ. กรม สำหรับกรณีที่จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ลงมา ส่วน อ.ก.พ. กระทรวงสำหรับกรณีที่จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็คือ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัย นั้น ๆ) ทำการสอบสวนความประพฤติของ นาย ก. โดยสอบสวนจากผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิด อันควรเชื่อถือได้ควยแล้วแจ้งไปให้ ก.พ. หรือ ก.ม. แลวแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการบรรจุบุคคลที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการนั้น เป็นกรณีการบรรจุที่กระทำโดยยากยิ่ง ยิ่งปัจจุบันนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ สด ๆ จากโรงเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค ของกระทรวงศึกษาธิการ และจากสถาบันการศึกษาชั้นอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย ต่าง ๆ ของรัฐบาลอยู่มากมาย แทบทุกสาขาวิชาชีพแล้ว เช่นนี้ การรับบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณี เช่นนี้ จึงแทบจะไม่มีเลย สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การรับบรรจุบุคคลที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในฝ่ายตุลาการ ตามความในบทบัญญัติของกฎหมายมาตรานี้ ยังไม่เคยมีเลย ตั้งแต่ประกาศใช้กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๆ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันนี้

การพิจารณาบรรจุที่ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุที่ไปรับราชการทหาร กลับเข้ารับราชการ เป็นข้อยกเว้นในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ข้อ ๑๓ ซึ่งบัญญัติว่า "ข้าราชการของมหาวิทยาลัยไปรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายแล้วประสงค์จะเข้ารับราชการในชั้น อันค้ำ และชั้นที่ได้รับอยู่ในขณะที่ไปรับราชการทหาร ให้มหาวิทยาลัยเจ้าสังกัดรับบรรจุที่เดียว

ถ้าจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขณะที่ไปรับราชการทหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นเดิม และให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขณะที่ไปรับราชการทหารไม่เกินปีละ ห้าขั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่รับราชการทหารเป็นเกณฑ์คำนวณ ก็ให้ผู้มีอำนาจบรรจุพิจารณา และสั่งบรรจุได้ในอัตราเงินเดือนที่ว่างอยู่

(๒) ถ้าจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นเดิม และให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน (๑) หรือถ้าจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าเดิม เมื่ออธิการบดีเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นสมควร ให้เสนอเรื่องไปขออนุมัติ ก.ม. เป็นราย ๆ ไป เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ก็ให้บรรจุเข้ารับราชการในอัตราเงินเดือนที่ว่างอยู่

สำหรับกรณีนี้เป็นการบรรจุบุคคลเดิม ซึ่งรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยแล้วต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายการรับราชการทหาร เมื่อไปรับราชการทหารครบกำหนดตามเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือครบกำหนดตามความต้องการของทางราชการทหารแล้ว ก็มีสิทธิรายงานต่อมหาวิทยาลัยขอลดกลับเข้ารับราชการตามเดิมได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ฯ ดังกล่าวแล้ว ฉะนั้น การบรรจุในกรณีเช่นนี้ จึงไม่ใช่การสรรหา และคัดเลือกคนใหม่เข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย

ทางปฏิบัติในการลดกลับเข้ารับราชการ สำหรับกรณีอย่างนี้ คือ มหาวิทยาลัยจะส่งวงอัตราเงินเดือนที่ว่างลง เพราะผู้นั้นไปรับราชการทหารไว้ให้ เมื่อผู้นั้นกลับมาจากรับราชการทหาร ก็รับบรรจุได้โดยที่เดียว โดยมีข้อแม้แต่เพียงว่าจะต้องออกจากราชการทหารมาโดยไม่มีหนี้ความเสียหายอย่างใด ๆ แต่การนี้ก็ไม่ใช่ว่าจะไม่ต้องออกจากมหาวิทยาลัย ว่าต้องส่งวงอัตราเงินเดือนไว้ให้ผู้นั้นในระหว่างที่ไปรับราชการทหาร อาจนำเอาอัตราเงินเดือน นั้น ๆ ไปบรรจุผู้ใดก็ได้ก่อน และเมื่อผู้นั้นกลับมาจากรับราชการทหารก็อาจนำเอาอัตราเงินเดือนที่ว่างอยู่ หรือตั้งอัตราเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เตรียมไว้รับบรรจุลดกลับเข้ารับราชการก็ได้ แล้วแต่วิธีใดจะสะดวก และเหมาะสมแก่ทางปฏิบัติและความต้องการของมหาวิทยาลัย

การพิจารณาบรรจุข้าราชการการเมืองกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

การบรรจุข้าราชการการเมือง กลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ไม่มีบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๑ ฉะนั้น จึงต้องอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งข้อ ๒๖ ของกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๑ ไปนำเอากฎหมายและระเบียบที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับในกรณีมหาวิทยาลัย จะรับบรรจุบุคคลประเภทนี้ ซึ่งในเรื่องนี้ ก.พ. ได้วางกฎเกณฑ์และวิธีการบรรจุข้าราชการการเมือง กลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๙๒ (พ.ศ. ๒๕๐๒) ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๐๒ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. การบรรจุข้าราชการการเมือง ซึ่งออกจากราชการไป เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ถ้าผู้นั้นเคยเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๓๒ ได้ (คือ เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ก่อนแล้วแต่ต่อมาภายหลังได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่ง เป็นข้าราชการการเมือง) และจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขณะที่ไปเป็นข้าราชการการเมือง แต่ไม่สูงกว่าขั้นเดิม (คือ หมายความว่าเดิมเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นเอกอยู่ สมมติว่าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นเอก อันคับ ๒ ขั้น ๓๒๐๐ บาท ก่อนไปเป็นข้าราชการการเมือง และเมื่อออกจากข้าราชการการเมือง แล้วจะกลับมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นเอกตามเดิม แต่จะบรรจุให้เป็นขั้นเอก อันคับ ๒ ขั้น ๓๖๐๐ บาท) และให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมปีละหนึ่งขั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปเป็นข้าราชการการเมือง เป็นเกณฑ์คำนวณ ก็ให้มีอำนาจตั้งบรรจุนำเสนอผู้มีอำนาจ และหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ (แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนใดแก่ผู้ใดบาง จะไกล่ถาวรถึงในตอนที่ไป ที่ว่าด้วยการโอนข้าราชการ) เพื่อพิจารณาอนุมัติ การพิจารณาให้เพงเล็งถึงผลแห่งราชการเป็นสำคัญ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ก็ให้บรรจุได้ในอัตราเงินเดือนที่วางอยู่

๒. การบรรจุข้าราชการการเมือง ซึ่งออกจากราชการไปเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือน ถ้าผู้นั้นเคยเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจบรรจุกลับเข้ารับราชการตาม มาตรา ๓๒ ได้ และจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่า ขณะที่ไปเป็นข้าราชการการเมือง แต่ไม่สูงกว่าขั้นเดิม และให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑ สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติ สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกลงมา ถ้าผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการ โอนตาม มาตรา ๓๐ พิจารณาเห็นสมควรก็ให้กระทรวงเจ้าสังกัดขออนุมัติ ก.พ. เป็น ราย ๆ ไป เมื่อได้รับอนุมัติแล้วก็ให้บรรจุได้ในอัตราเงินเดือนที่ว่างอยู่

๓. การบรรจุข้าราชการการเมือง ซึ่งออกจากราชการไปเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือน ถ้าผู้นั้นเคยเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจบรรจุกลับเข้ารับราชการตาม มาตรา ๓๒ ได้ และจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าเดิม สำหรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนชั้นเอก เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอเรื่อง ไปยัง ก.พ. (สำหรับข้าราชการมหาวิทยาลัยเสนอไปยัง ก.ม.) เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นสมควรประการใด ให้รายงานไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อได้ รับอนุมัติแล้วก็ให้บรรจุได้ในอัตราเงินเดือนที่มีว่างอยู่ สำหรับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกลงมา ถ้าผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ พิจารณาเห็นสมควรก็ให้กระทรวงเจ้าสังกัดขออนุมัติ ก.พ. เป็นราย ๆ ไป เมื่อได้รับ อนุมัติแล้วก็ให้บรรจุได้ในอัตราเงินเดือนที่ว่างอยู่

๔. การบรรจุข้าราชการการเมือง ซึ่งออกจากราชการไปเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือน โดยที่ผู้นั้น เคย หรือ ไม่ เคย เป็นข้าราชการมาก่อน แต่เป็นผู้ ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ จะบรรจุเขาเป็นข้าราชการพลเรือนในตำแหน่ง ที่ใช้วิชาชีพ นั้น โทตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชา ชีพ ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน (คือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) และฉบับที่ ๒๒๓ (พ.ศ. ๒๕๑๓)) โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตร วิชาชีพ

ไม่เกินปีละหนึ่งชั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปเป็นข้าราชการการเมือง เป็นเกณฑ์คำนวณได้ แต่ทั้งนี้ จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนชั้นโท

๕. การบรรจุตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ จะต้องปรากฏว่าในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง นั้น ผู้ที่จะได้รับการบรรจุไม่มีความเสียหายถึงขนาดที่จะต้องถูกออกจากราชการ เพราะมีความผิดตามนัยแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และใหญ่บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้ มีอำนาจสั่งบรรจุ

- ๕.๑ สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ
- ๕.๒ สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นเอก และข้าราชการพลเรือนชั้นโท ให้เจ้ากระทรวงเป็นผู้สั่งบรรจุ
- ๕.๓ สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นตรี และข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี เป็นผู้สั่งบรรจุ

เมื่อพิจารณาตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ แล้วจะเห็นว่ากรบรรจุข้าราชการการเมือง ที่ออกจากความเป็นข้าราชการการเมืองไปแล้ว กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่อีก นั้น มีอยู่ ๒ กรณีด้วยกัน กล่าวคือ

๑. การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
๒. การบรรจุข้าราชการการเมือง ที่ออกจากความเป็นข้าราชการการเมือง กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ซึ่งทั้งสองกรณี มีกฎเกณฑ์การบรรจุต่างกันคงได้กล่าวมาแล้ว และสำหรับกรณีตาม ๒ จึงจะถือว่าเป็นการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่ในมหาวิทยาลัย แต่ถาเป็นกรณีการบรรจุตาม ๑ ถ้าไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาก่อน ไปรับตำแหน่งทางการเมือง จึงจะถือว่าเป็นการบรรจุใหม่

ทางปฏิบัติสำหรับการบรรจุบุคคลตามกฎ ก.พ. นี้ ก็คือ

๑. หน่วยราชการที่ประสงค์จะบรรจุ จะต้องเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ และหน้าที่พิจารณาอนุมัติการโอนตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพิจารณา และรายงานขออนุมัติ ก.พ. (ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็คือ ก.ม.) หรือคณะรัฐมนตรี ตาม ข้อ ๑ ข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แล้วแต่กรณีโดยจะต้องชี้แจงเหตุผลพร้อมทั้งส่งคำขอสมัครกลับเข้ารับราชการ ของผู้นั้นตามแบบที่ ก.พ. กำหนด และเอกสารต่าง ๆ เช่น ประวัติส่วนตัว และประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการต่าง ๆ มาทุกแห่งไป คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเดิมว่าไม่เคยมีความประพฤติเสียหาย หรือเคยออกจากราชการฐานมีความผิดตามกฎหมาย ว่าควยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาก่อน พร้อมทั้งรายงานการประชุมของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี (ของมหาวิทยาลัย คือ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัย) ไปเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ม. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ด้วย

แต่ทั้งสองกรณีนี้ยังไม่เคยใช้บรรจุข้าราชการฝ่ายตุลาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาก่อนเลย

การบรรจุข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับคำสั่ง จากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ กลับเข้ารับราชการ

กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ ข้อ ๑๘ บัญญัติว่า "ข้าราชการของมหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมหาวิทยาลัยเจ้าสังกัดเดิมเรียกกลับเข้าบรรจุในราชการ ให้ความหมายในข้อ ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม" (กฎกระทรวงข้อ ๑๓ ใ้คงแล้ว คือ กฎเกณฑ์ที่ว่าควยการบรรจุผู้ไปรับราชการ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ) ^๑ ทหาร

สำหรับทางปฏิบัติในเรื่องนี้เกี่ยวกับการบรรจุ ก็เหมือนกันกับกรณีการบรรจุผู้ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าควยการรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

สำหรับข้าราชการฝ่ายธุรการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังไม่เคยมีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณี เช่นนี้

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากที่อื่นมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ บัญญัติว่า

"การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ของมหาวิทยาลัยไปบรรจุทางกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี หรือทางกระทรวงในชั้น อันค้ำ และชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม อาจทำได้โดยความยินยอมของอธิการบดี เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นพิเศษ ต้องได้รับความยินยอมของนายกรัฐมนตรี"

การโอนข้าราชการของกรมอื่น หรือกระทรวงอื่นนอกจากข้าราชการการเมือง ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ และข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ มาบรรจุในมหาวิทยาลัย ในชั้น อันค้ำ และชั้น ที่ไม่สูงกว่าเดิม อาจทำได้โดยกรม หรือกระทรวงเจ้าสังกัดและมหาวิทยาลัยได้ตกลงยินยอมในการโอน นั้น แล้ว

การโอนข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้สำนักนายกรัฐมนตรีรายงานไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ และเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งบรรจุ

การโอนข้าราชการพลเรือนคั้งแต่ชั้นเอกลงมาให้ อ.ก.บ. ที่จะรับโอนมา นั้น พิจารณาอนุมัติ และเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุ

ในกรณีข้าราชการเป็นข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ทหาร หรือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ ก.ม. มีอำนาจเทียบชั้น อันค้ำ และ ชั้นเงินเคื่อนข้าราชการพลเรือน และวันรับราชการในขณะดำรงตำแหน่งข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ทหาร หรือข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ถือว่า เป็นวันราชการที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของมหาวิทยาลัย"



เป็นที่น่าสังเกตว่าการโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการส่วนจังหวัด มารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ไม่ได้มีบัญญัติไว้ในกฎกระทรวง ๖ ข้อนี้ด้วย ฉะนั้น หากมหาวิทยาลัยประสงค์จะรับโอนพนักงานเทศบาลมาบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย แล้วก็จะต้องนำเอาบทบัญญัติใน มาตรา ๓๐ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๙ มาใช้บังคับ ซึ่งมีบัญญัติไว้ว่า "การโอนข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการอัยการ ทหาร ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงกลาโหม ข้าราชการส่วนจังหวัด หรือ พนักงานเทศบาล มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในอัตราเงินเดือนที่ไม่สูงกว่าเดิม อาจทำได้โดยกระทรวง ทบวงกรมที่จะรับโอน ทำความตกลงกับกระทรวง ทบวงกรม จังหวัด หรือ เทศบาลเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณี แล้วรายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้ ก.พ. มีอำนาจเทียบ กับชั้น อันค้ำ และชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่จะรับโอนมาบรรจุ

การโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้ ก.พ. รายงานคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ

การโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นเอก และชั้นโท เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว ให้กระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ

การโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี และชั้นจัตวา เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี เป็นผู้สั่งบรรจุ

การโอนข้าราชการประเภทวิสามัญ และพนักงานเทศบาลวิสามัญจะกระทำมิได้

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการ หรือเวลาทำงาน ของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย"

ทางปฏิบัติในเรื่องการโอนนี้ คือ

๑. กรณีที่ไม่ต้องเทียบเงินเคื่อน มหาวิทยาลัยตกลงกับเจ้าสังกัดของ
ผู้นั้น ก่อนเมื่อตกลงกันว่ายินยอมให้โอนมาได้แล้ว ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ
มหาวิทยาลัยเสนอเรื่องไปยังกระทรวงเจ้าสังกัด คือ สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อขอให้
นายกรัฐมนตรีนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้น
เอกกลงมา นำเสนอ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว
อธิการบดีสั่งรับโอนมาบรรจุ และแต่งตั้ง ต่อไป

๒. กรณีต้องเทียบเงินเคื่อน เนื่องจากเงินเคื่อนของข้าราชการตุลา
การ ข้าราชการอัยการ ทหาร พนักงานเทศบาล ฯลฯ ไม่เหมือนกันกับของข้าราชการ
พลเรือนในมหาวิทยาลัย ฉะนั้น เมื่อตกลงกันไว้ระหว่างเจ้าสังกัด คือ มหาวิทยาลัย
กับเจ้าสังกัดของผู้ที่จะโอนมาเรียบร้อยแล้ว มหาวิทยาลัยต้องนำเสนอ อ.ก.ม. พิจารณา
เทียบอัตราเงินเคื่อนเสียก่อนว่าจะสมควรรับโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในมหาวิทยาลัย ในชั้น อันคับ และชั้นใด เมื่อเทียบเสร็จแล้วถ้าเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญชั้นพิเศษ ต้องเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติ ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้น
เอกกลงมา ก็นำเสนอ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับโอน เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว
อธิการบดีเป็นผู้สั่งรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง ต่อไป

สำหรับพนักงานเทศบาลยังไม่เคยปรากฏว่ามีการรับโอน มารับราชการ
เป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการของมหาวิทยาลัย

สำหรับการรับโอนข้าราชการพลเรือนจากที่อื่น มารับราชการเป็นข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ก็มีอยู่บางแต่น้อยราย และปรากฏว่ารับโอน
มาสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นตรีลงมาเท่านั้น เนื่องจากตำแหน่งที่สูงกว่านี้ เมื่อว่าง
ลงก็มักจะใช้วิธีการเลื่อนชั้นข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยไปดำรงตำแหน่งแทน (สำหรับ
รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้จะได้กล่าวต่อไป เมื่อถึงตอนที่ว่าด้วยการเลื่อนชั้นข้าราชการ
ของมหาวิทยาลัย)

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัยนี้ ใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ สด ๆ เป็นส่วนมาก ส่วนวิธีการบรรจุอย่างอื่น ๆ ที่กล่าวแล้วข้างต้น นั้น แทบจะไม่ได้ใช้เลยที่เดียว นอกจากนี้ยังปรากฏต่อไปอีกว่าการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนของมหาวิทยาลัยนี้ จากผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาหรือเทียบเท่า ทั้งจากมหาวิทยาลัยในประเทศ หรือจากต่างประเทศ เกือบจะไม่มีเลยอีกเช่นกัน โดยเฉพาะปริญญา หรือประกาศนียบัตรจากต่างประเทศ ไม่มีเลยแม้แต่รายเดียว ส่วนใหญ่เป็นการบรรจุผู้ที่มีวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ - ๕ และผู้สำเร็จประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ซึ่งหมายความว่าส่วนใหญ่เป็นการบรรจุข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา อันดับ ๑ ขึ้นต่ำสุด คือ ชั้น ๕๔๐ บาท สำหรับผู้มีวุฒิมัธยมศึกษา หรือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ - ๕ หรือเทียบเท่า และข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๔๑๐ บาท สำหรับผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ เป็นสำคัญ^(๓๖)

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยไม่มีฐานะเป็นข้าราชการ

นอกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนแล้ว ในฝ่ายธุรการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังมีบุคคลอีกจำพวกหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัย โดยมิได้มีฐานะเป็นข้าราชการ บุคคลจำพวกนี้ได้แก่ผู้ที่มีฐานะตามลำดับ ดังนี้

๑. ลูกจ้าง รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทค่าจ้างของทางราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

^(๓๖) จากแม่แบบการร้องการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายธุรการ ในมหาวิทยาลัย ของแผนกสารบรรณ กับแผนกสถิติและชีวประวัติ สำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเวลา ๑๐ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๔

- ๑.๑ ลูกจ้างประจำ
๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว

๒. ลูกจ้างเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งรับเงินเดือนในเงินงบประมาณ
ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

สำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย นี้แบ่งออกตามประเภทของงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติได้เป็น ๓ ประเภท ควบกัน คือ

- ๒.๑ ผู้ปฏิบัติงานคานธุรการ
๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานคานเทคนิค
๒.๓ ผู้ทำงานโยธา

ประเภทของงานตาม ๑ ก็คือ งานคานเสมียน เช่น เสมียนพิมพ์ดีด พนักงานบัญชี เสมียน รับ - ส่ง หนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

ประเภทของงานตาม ๒ ก็คือ งานคานช่าง เช่น ช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมรถยนต์ ฯลฯ เป็นต้น

ประเภทของงานตาม ๓ ก็คือ งานสนาม เช่น ชุคดิน ถางหญ้า โกลยเลน ลอกเลน ตัดต้นไม้ ขั้บรดบคสนาม รดน้ำต้นไม้ และงานโยธาทั่ว ๆ ไป เป็นต้น

ลูกจ้างทั้ง ๓ ประเภทของงานนี้ การสรรหา ส่วนใหญ่จะไม่มี การประกาศรับสมัคร เท่าที่ปรากฏจากแฟ้มบุคคลของแผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระยะเวลา ๑๐ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๔ การบรรจุบุคคลประเภทนี้ ส่วนใหญ่ไม่มีประกาศรับสมัคร และสอบคัดเลือกแต่เป็นการบรรจุเฉพาะราย วิธีปฏิบัติ ก็คือ เมื่อหน่วยใดในมหาวิทยาลัยต้องการจะบรรจุลูกจ้าง ไม่ว่าจะรับเงินเงินเดือนในเงินงบประมาณประเภทเงินผลประโยชน์ ของทางราชการหรือลูกจ้างรับเงินเดือนในเงินงบประมาณประเภทเงินผลประโยชน์ ของมหาวิทยาลัย หน่วยนั้น ๆ ก็จะเสนอต่อหัวหน้าหน่วยขอบรรจุในอัตราที่ว่างลง หรืออัตราเงินเดือนตั้งใหม่ที่ได้รับอนุมัติประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งเสนอชื่อบุคคลที่ตนประสงค์จะรับสมัคร ที่เห็นว่าสมควร

มายังผู้มีอำนาจอนุมัติ คือ อธิการบดี ของมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว แผนก
 สารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ ของมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ทำคำสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง
 โดยมีอธิการบดีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง

การประกาศรับสมัคร และสอบคัดเลือกลูกจ้างผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรประโยค
 มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกเลขานุการ และแผนกพิชชการ ของกระทรวง
 ศึกษาธิการ และผู้สำเร็จปริญญาบัณฑิต เพื่อให้ทำหน้าที่เสมียนฝ่ายธุรการ กับตำแหน่งที่
 เทียบเท่าประจำแผนก และผู้มีประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ
 แผนกช่างกล หรือช่างไฟฟ้า ทั้งลูกจ้างเงินงบประมาณ หรือลูกจ้างเงินผลประโยชน์
 เพิ่งจะดำเนินการให้มีการประกาศรับสมัครเพียง ๓ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ สำหรับ
 ลูกจ้างที่จะปฏิบัติหน้าที่งานธุรการประจำหน้าห้องเลขาธิการ ประจำในแผนกประชาสัมพันธ์
 และประจำในสำนักงานของสภาคณาจารย์ และประจำศูนย์เอกสาร Thailand
 Information Center กับช่างในระดับที่เทียบเท่ากับช่างชั้นจัตวา ของแผนกอาคาร
 สถานที่ เท่านั้น ส่วนหน่วยอื่น ๆ ยังไม่เคยปรากฏว่ามีการประกาศรับสมัคร และมีการ
 สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกสำหรับการบรรจุบุคคลที่มีฐานะเป็นลูกจ้างนี้ แต่ประการใด

ทั้งนี้ ระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้ของทางราชการ และของมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้
 มีบัญญัติ หรือกำหนดทางปฏิบัติไว้ให้เป็นการแน่นอนควย

อนึ่ง องค์การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ดังที่ได้
กล่าวมาแล้ว คือ ก.ม. และ อ.ก.ม. ประจำมหาวิทยาลัย ก็มีได้อำนาจหน้าที่ หรือ
บทบาทในการควบคุมการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง วินัย และการออกจากงานของลูกจ้าง
ทุกประเภท ไว้แต่อย่างใด ฉะนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าคิดถึงระบบคุณธรรม ที่ ก.พ. เป็น
ผู้วางระเบียบ และ ก.ม. รับเอามาถือปฏิบัติ และควบคุมดูแลให้เป็นไปตามระบบนี้อยู่
ในเมื่อการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงานของลูกจ้างตำแหน่งต่าง ๆ เช่น นักการ
ภารโรง พนักงานขับรถ คนสวน ทั้งรายวัน รายเดือน รายชั่วโมง ทั้งที่มีฐานะเป็นลูก
จ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในเงินงบประมาณประเภทค่างางของทางราชการ

หรือเงินงบประมาณประเภทเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ไม่ได้มีการวางระเบียบแบบแผนตามระบบคุณธรรม ในอันที่จะให้ใครคนใดมีฝีมือเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแล้ว ก็ดูเหมือนหนึ่งว่าจะทำกันตามชอบใจ ทำให้เป็นการลักลั่นกัน เช่น บางหน่วยก็มีการสอบ บางหน่วยหรือหลาย ๆ หน่วยก็ไม่ค่อยสอบ จึงเห็นเป็นการสมควรที่มหาวิทยาลัยจะได้จัดการวางระเบียบปฏิบัติในเรื่องนี้ขึ้นไว้ให้เหมาะสม และรัดกุมซึ่งอาจจะอนุโลมตามแบบแผน และวิธีการปฏิบัติตามระบบของข้าราชการได้ กล่าวคือ ควรจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกในเมื่อจะบรรจุลงจ้าง เพราะตำแหน่งของลูกจ้างบางตำแหน่งนั้น ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นการรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของทางราชการ และชีวิตของข้าราชการเป็นจำนวนมาก เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถ เป็นต้น ถ้าใครที่ยังไม่สุ่งเก้ง หรือชำนาญน้อย ชีวิตของผู้บังคับบัญชา นั้น เองจะเป็นอันตราย อาจประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้เสียบุคคลชั้นมัธยมของมหาวิทยาลัย และประเทศชาติไปได้โดยง่าย ซึ่งนับว่าจะเป็นการเสียหายอันยิ่งใหญ่ เพราะความบกพร่องในระบบการคัดเลือกคนประเภทนี้ เข้าทำงานในมหาวิทยาลัย

หน้าที่การปฏิบัติงาน เช่น นักการภารโรง นั้น ก็นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นผู้ต้องมีหน้าที่ทำความสะอาด บัดกวาด เช็ดถูทุกซอกมุมของสำนักงาน ปิดเปิด ประตูหน้าต่าง ของสำนักงานแต่เช้าก่อนเวลาเขาทำงาน ถ้าหากว่าใครคนใดไม่มีสำนึกเป็นผู้ร้าย หรือเป็นคนสับเพรา ปรมาทเลินเล่อแล้วอันตรายที่จะพึงบังเกิดขึ้นแก่ทรัพย์สินของทางราชการ หรือสำนักงานแห่งนั้น จะมีไ้มากไม่ว่าจะเป็นทั้งทางค่าน้ำไฟ และอัคคีภัย อีกประการหนึ่ง เรื่องการรักษาความลับในราชการนั้น ก็เป็นเรื่องที่จะต้องระวังเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้น การที่รับคนที่มีการศึกษาต่ำในระดับลูกจ้างประเภทนี้ เข้ามาประจำอยู่กับสำนักงานนั้น ถ้าวางระเบียบไว้ไม่รัดกุมพอความลับอาจรั่วไหลไปได้โดยง่าย เพราะอาภิสันจ้างแต่เพียงเล็กน้อยอาจทำให้คนจำพวกนี้เสียสละตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีเงินเดือนค่ามากอยู่แล้ว ได้โดยง่ายเพราะฉะนั้น ถ้าไม่มีระเบียบการคัดเลือก และสรรหาคนที่รัดกุมพอความเสียหายย่อมมีของทางที่จะเกิดไ้มาก จริงอยู่อาจไม่เป็นความจริงเสมอไปในข้อที่ว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะต้องเป็นผู้ที่มีน้ำใจงามเสมอไปทุกคน แต่ทว่าอาจ

จะทราบได้บ้างถ้ามีการสอบ ทดลองหรือคัดเลือกกันเสียก่อน

การบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อใดทำการประกาศรับสมัคร สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคล
ผู้มาสมัครแล้วแต่กรณีเสร็จแล้ว การดำเนินการขั้นตอนต่อไปก็คือ การบรรจุและแต่งตั้งผู้
ผ่านการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้ เข้ารับราชการตามตำแหน่งที่
มหาวิทยาลัยประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ให้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ ใน
มหาวิทยาลัย

อำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ เป็นอำนาจที่ได้มาตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชา
ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๑. อธิการบดีมีอำนาจออกคำสั่งบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
สามัญตั้งแต่ชั้นเอก ตำแหน่งหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าลงมาถึงชั้นจัตวา (ข้อ ๑๖(๑)
แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๗)

๒. นายกรัฐมนตรีมีอำนาจออกคำสั่งบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญชั้น
พิเศษ ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นพิเศษ จะต้องนำความขึ้นกราบบังคมทูล
เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง สำหรับตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี
เลขาธิการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ อาจารย์ชั้นพิเศษ หัวหน้าภาควิชา หรือ
หัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง (ข้อ ๑๖(๒) แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๗)

เกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง

เกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในส่วนที่เกี่ยวกับการบรรจุ และแต่งตั้งมาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่การแต่งตั้งอธิการบดี
รองอธิการบดี คณบดี เลขาธิการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ อาจารย์ชั้นพิเศษ
หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้าภาควิชาจะแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญก็ได้
(ข้อ ๑๖ วรรคท้าย แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๗)

เนื่องจากการบรรจุข้าราชการพลเรือนนั้น ตามบทบัญญัติในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ บัญญัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า "...ผู้สอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือกที่ไม่เป็นข้าราชการ ให้แต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราว เพื่อทดลองปฏิบัติราชการก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี ต่อเมื่อปรากฏว่ามีความประพฤติ ความรู้และความสามารถสมควรที่จะบรรจุ และแต่งตั้งได้แล้ว จึงให้บรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป ในกรณี เช่นว่านี้ ให้นับวันรับราชการในระหว่างเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราว นั้นเป็นวันรับราชการตามความหมายแห่งพระราชบัญญัตินี้ และตามความหมายแห่งกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่หาปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ออกจากราชการ

ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวในวรรคก่อนเป็นข้าราชการอยู่แล้ว ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เพื่อทดลองใหม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี และให้นำความในวรรคก่อนมาใช้บังคับโดยอนุโลม การสั่งให้ออกจากราชการ ให้นำความในมาตรา ๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่บุคคลซึ่งออกจากราชการ นั้น ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม ให้กระทรวง ทบวงกรมเดิมรับบรรจุที่เดียวในเมื่อมีตำแหน่งว่าง"

เมื่อกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติราชการ ดังนี้ แต่ในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ฯ ไม่ได้บัญญัติเรื่องการทดลองปฏิบัติราชการไว้ จึงต้องนำเอากฎหมายข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปมาใช้กับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในกรณีทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย (ตามบทบัญญัติที่บังคับไว้ให้คงปฏิบัติตาม ข้อ ๒๖ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗)

หลักการสำคัญ ของการบัญญัติกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้ต้องมี การทดลองปฏิบัติราชการขึ้นไว้ ก็เพราะว่าถ้าฟังแต่การสอบไล่ไต่อย่างเดียวยังไม่เป็น หลักประกันว่าบุคคลผู้สอบไล่ได้ นั้น จะเหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการหรือไม่ ฉะนั้น จึง ต้องมีเวลาที่ผู้บังคับบัญชาจะได้พิจารณาโดยใกล้ชิดถึงความประพฤติ ความรู้และความ สามารถว่าสมควรที่จะบรรจุ และแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการหรือไม่ ถ้าเห็นว่าสมควรก็ ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต่อไป และในกรณีที่ได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว ให้ในวันรับราชการในระหว่างที่เป็นข้าราชการวิสา มัญช์ชั่วคราว นั้น เป็นวันรับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมาตั้งแต่วันที่ เป็น ข้าราชการวิสามัญ ตามความหมายแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และ กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กล่าวคือ ถึงจะเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ซึ่งตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ไม่นับเป็นเวลาราชการเพื่อคำนวณบำ เเหน็จบำนาญ มาตรานี้ก็ยกเว้นให้ คือ นับให้เป็นเวลาราชการเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ ได้เป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เสียสิทธิ เพราะการที่เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญ เพื่อ ทดลองปฏิบัติราชการนั้น ในทางที่กีดกันถ้าปรากฏว่าผู้นั้น มีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มี ความรู้หรือไม่มีความสามารถ พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง บัญญัติในมาตรา ๕๒ นี้ บังคับให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ออกจากราชการอย่างไม่มี แบบพิธีอย่างใด ๆ เลย คือ อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ที่จะพิจารณาโดยเด็ด ขาด

ส่วนผู้ที่ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่แล้ว นั้น ใ้รับการยกเว้น เช่น เป็น ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาอยู่แล้ว มาสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ การ ที่จะบรรจุบุคคลดังกล่าว เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญอีก บุคคลนั้น ๆ ก็จะไม่เสียสิทธิใน เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญในระหว่างที่ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มาแล้วได้ เพราะถ้าบรรจุเป็นวิสามัญใหม่จะเป็นการขาดตอนไม่ต่อเนื่องกัน ฉะนั้น จึง กำหนดให้บรรจุได้ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเลยทีเดียว แต่ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการได้โดยไม่ต้องมีแบบพิธีอย่างใด อย่างไรก็ตามก็การออกจาก

ราชการเป็นแต่เพียงแสดงว่าบุคคลผู้นั้น ยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ เขาอาจเหมาะสมกับตำแหน่งเดิมก็ได้ ฉะนั้น จึงให้สิทธิแก่บุคคลนั้น ในอีกที่จะขอกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมได้ ซึ่งจะคงบรรจุให้ในเมื่อมีตำแหน่งว่าง เช่น ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ตำแหน่งเสมียน สอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ตำแหน่งประจำแผนกใด แต่ภายหลังการให้ทดลองปฏิบัติราชการตามกำหนดแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้น ไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประจำแผนก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จึงสั่งให้ออกจากราชการเมื่อมีตำแหน่งเสมียนว่าง เขาอาจขอกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่าง นั้น ได้

ก่อนดำเนินการบรรจุ จำต้องทำการตรวจสอบประวัติของบุคคลผู้สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เขาเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยใดเสียก่อน ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือ ที่ น.ว. ๑๑๐/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๐๑ ที่ น.ว. ๑๒๑/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๑ ที่ น.ว. ๑๐๕/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๐๒ ซึ่งมีความสำคัญว่า

๑. กระทรวง ทบวงกรม ทั้ทหาร พลเรือน เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การรัฐบาลใด ๆ ที่จะรับบุคคลเข้าทำงานใหม่ ให้ปฏิบัติภารกิจนี้ คือ

๑.๑ ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี (ปัจจุบันเรียกว่านครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตามประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งทำการปฏิวัติเมื่อ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๔) ให้ตำรวจท้องที่ที่ได้รับคำขอให้ตรวจสอบความประพฤติของผู้สมัครงาน พิมพ์ลายนิ้วมือของผู้สมัครควยแบบพิมพ์ลายนิ้วมือ คนละ ๒ ฉบับ แล้วส่งไปยังกองวิทยาการกรมตำรวจ เพื่อทำการตรวจสอบ ทั้ง ๒ ฉบับ

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครของหน่วยงานใด ๆ เมื่อได้รับแจ้งผลของการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือแล้วให้ปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒.๑ ถ้าเป็นบุคคลที่ไม่เคยต้องโทษให้นำพิมพ์ลายนิ้วมือที่ได้รับแจ้งมานั้นรวมไว้กับเรื่องเดิม หรือสมุดประวัติของบุคคลนั้น ๆ

๑.๒.๒ ถ้าเป็นบุคคลเคยต้องโทษ การเป็นบุคคลเคยต้องโทษทาง
คดีอาญามาก่อนก็ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามกฎหมายว่า
ด้วยการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งจะรับพิจารณาบรรจุให้
มิได้ เว้นแต่บุคคลนั้น จะกระทำผิดฐานประมาทหรือลหุ
โทษ หรือเป็นบุคคลที่ไ้รับล้างมลทินตาม พ.ร.บ. ล้าง
มลทินโทษ พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งมีคุณวุฒิพิเศษ หรือวิชาชีพ
พิเศษ ซึ่งหน่วยราชการหรือองค์การนั้น ๆ ประสงค์จะ
รับไว้ใช้งานในหน้าที่โดยเฉพาะ ก็ให้พิจารณาด้วยความ
เห็นสมควรจนถึงผู้มีอำนาจในการบรรจุเป็นราย ๆ ไป
และให้บันทึกรายการลงโทษไว้ในเรื่องเดิม หรือสมุด
ประวัติควยหมึกสีแดง เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา
จะได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่

นอกจากนี้แล้ว ยังมีมติคณะรัฐมนตรี โดยหนังสือ ที่ น.ว. ๔๓/๒๕๐๔ ลงวันที่
๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๔ เรื่อง ข้าราชการที่กลับเข้ารับราชการกระทำผิดวินัยซ้ำมีใจความ
สำคัญวางหลักให้ถือปฏิบัติว่า

๑. ให้ ก.พ. และคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารพิจารณาแก้ไข พ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการพลเรือน เรื่องการขอกลับเข้ารับราชการเสียใหม่ โดยให้มีหลักป้อง
กันมิให้ผู้ที่เคยกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการมาแล้ว กลับเข้ารับราชการได้อีก

๒. ในระหว่างที่ยังมิได้ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนตามข้อ ๑ ในทางปฏิบัติให้หน่วยราชการต่าง ๆ พยายามหลีกเลี่ยงไม่บรรจุบุคคล
ที่ออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ และละทิ้งหน้าที่ราชการไปแล้ว
ให้กลับเข้ารับราชการอีก ควรใช้วิธีสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกใหม่ถ้ามีความจำเป็นที่
จะต้องบรรจุก็ให้นำเสนอคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารพิจารณาอนุมัติก่อนทุกราย

การดำเนินการให้สอบประวัติ คือ ส่วนราชการที่จะบรรจุมีหนังสือไปถึง
 สถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ ๆ ผู้สมัครเข้ารับราชการมีภูมิลำเนาอยู่ ขอให้สอบประวัติ
 สถานีตำรวจเจ้าของท้องที่นั้น ๆ จะพิมพ์ลายนิ้วมือของผู้สมัครส่งไปยังกองวิทยาการ
 กรมตำรวจในนครหลวงกรุงเทพธนบุรี กองวิทยาการกรมตำรวจ เมื่อตรวจสอบพิมพ์
 ลายนิ้วมือกับประวัติอาชญากรแล้ว ผลเป็นประการใดจะได้นำไปแจ้งไปยังสถานีตำรวจเจ้าของ
 ท้องที่ที่ส่งเรื่องไปให้ตรวจสอบ ครั้นแล้ว สถานีตำรวจท้องที่จะแจ้งผลการตรวจสอบของ
 กองวิทยาการ ไปให้ส่วนราชการที่ขอให้ตรวจสอบทราบต่อไป

ถ้าผู้ตามนี้จะเห็นได้ว่า การดำเนินการเรื่องต้องย้อนไปย้อนมาเสียเวลาเป็นอันมาก
 ที่เกี่ยวข้องจะได้ทราบผลที่แน่นอน

วิเคราะห์การปฏิบัติงานในเรื่องการสรรหา วิธีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. การรับสมัคร วิธีการสรรหาคนของมหาวิทยาลัย ยังเป็นวิธีการที่กล่าวได้
 ว่าเป็นการล่าสมัยอยู่มาก คือ ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการจะเห็นได้ว่า
 ประกาศรับสมัครคนเขาทำงานที่ ก.พ. ใ้วางแบบไว้ให้นี้ไม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนดี ๆ มา
 สมัครงานนอกจากนี้ยังไม่มีคุณค่าในทางโฆษณาอีกด้วย ภาษาที่ใช้ในประกาศรับสมัครก็
 เป็นภาษาที่ชาวบ้านอ่านแล้วไม่มีความเข้าใจใ้คงาย เพราะเป็นประกาศที่ใช้การอ้างอิง
 ด้อยค่าในกฎหมายมาก เช่น "มีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๕ แห่งพระราช
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗" หรือ "มีคุณสมบัติตามข้อ ๗ แห่งกฎ
 กระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 พ.ศ. ๒๕๐๗" ทั้งนี้ เป็นต้น ซึ่งคนทั่ว ๆ ไปอ่านแล้วก็จะทราบไม่ได้เลยว่าต้องมีคุณสมบัติ
 อะไรบ้าง จึงจะสมัครเขาทำงานในตำแหน่งนี้ได้ ในทันที จะต้องไปเที่ยวสอบถาม
 คนความกฎหมายนั้น ๆ นับว่าเป็นการทำให้เสียเวลามาก หรือพอคือพอรายก็ไม่ไปสมัครเลย
 ประกาศรับสมัครนั้น ก็พิมพ์ด้วยตัวอักษรตัวเล็ก ๆ และกระดาษก็แผ่นเล็ก เวลาปิดประกาศ
 ไว้ในตู้ประกาศของทางราชการ ผู้มาดูประกาศก็จะต้องเข้าไปเพ่งพิจารณาใกล้ ๆ

จนคิดที่ประกาศจึงจะอ่านได้ความชัดเจน ถ้าอยู่ไกล ๆ จะมองแทบไม่เห็นตัวหนังสืออัน
 เป็นข้อความในประกาศ ประกาศรับสมัครงานนี้ตามระเบียบ ใ้หน่วยราชการที่ประกาศ
 หากคนเข้าทำงาน ส่งไปปิดไว้ที่กรมประชาสงเคราะห์ ๑ ฉบับ ที่สำนักงาน ก.พ. ๑
 ฉบับ^{๓๗)} แต่ตามระเบียบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติเรื่องการประกาศรับสมัครนี้ ก็ไม่ได้
 บังคับว่าจะต้องส่งไปประกาศโฆษณาทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางหนังสือพิมพ์อันเป็น
 เครื่องมือสื่อมวลชนที่สำคัญแต่อย่างใด ส่วนราชการที่ประสงค์จะได้คนเข้าทำงาน มักจะ
 ส่งข้อความไปให้วิทยุกรมประชาสัมพันธ์ และหนังสือพิมพ์ประกาศเอง โดยส่งเป็นข้อความ
 สั้น ๆ ไปซึ่งส่วนใหญ่ฟังจากวิทยุที่อ่านเร็ว ๆ หรืออ่านข้อความสั้น ๆ ในหนังสือพิมพ์แล้ว
 มักจะได้อ่านไม่สู้จะชัดเจนเท่าใดนัก ความจริงการประกาศโฆษณาทางวิทยุ และทาง
 หนังสือพิมพ์ นั้น เป็นสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า น่าจะต้องทำอย่างยิ่ง และควรจะให้เทศ
 นิกที่ติดต่อสมัครให้สามารถโน้มน้าวใจคนใหม่สมัครงานทันที เช่น ควรทำเป็นแบบ
 News Story คือ บรรยายเรื่องราวของงานอย่างสนุกสนานเสียก่อน แล้วจึงแจ้งใน
 ตอนท้ายของเรื่องว่าต้องการคนทำงาน เป็นการเชิญชวนให้คนสนใจเสียก่อน ไม่ใช่ส่ง
 เรื่องราวเป็นข้อความตัวเล็ก ๆ ไม่ก็บันทึกไปประกาศ ซึ่งอ่านแล้วไม่ค่อยจะได้ความ
 คึง เช่น ที่ปฏิบัติกันอยู่ในวงราชการทุกวันนี้ แต่อาจเป็นเคราะห์ดีของหน่วยราชการไทย
 ในปัจจุบันก็ได้ที่ประกาศไปเพียงแค่นี้ ก็ยังมีคนมาสมัคร เนื่องจากคนว่างงานมีอยู่มาก
 ต้องชวนชวนหางานคอยตนเอง เนื่องจากความต้องการคนเข้าทำงานในส่วนธุรกิจ
 อุตสาหกรรมของเอกชนยังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่ของผู้สำเร็จการศึกษาของประเทศ
 จึงต้องมาพึ่งพิงงานราชการ ถ้าเมื่อใดธุรกิจอุตสาหกรรมของส่วนเอกชน (Private
 Sector) ขยายใหญ่มากอย่างรวดเร็ว และเขาแย่งแย่งคนเข้าทำงานกับงานของทาง
 ราชการแล้ว เมื่อนั้นทางราชการจะหาคนดี ๆ เข้าทำงานได้ยาก

^{๓๗)} หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๒๑/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๐๓
 และ ที่ น.ว. ๘/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๐๔

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ทำประกาศรับสมัครโดยมากก็มักเจอยาอายุมาก เพราะเมื่อใดทำประกาศเสร็จ และส่งไปประกาศตามระเบียบของ ก.พ. ที่กำหนดไว้ ให้ปฏิบัติแล้วก็เลิกกันเลย ไม่สนใจติดตามผลดีที่หน้าว่าจะมีผู้สนใจสักกี่คน หรือใครจะรู้ เรื่องหรือไม่ ทำงานตามระเบียบเสร็จแล้วเป็นแล้วกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขอบกพร่องในวิธีการสรรหาคน ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องแก้ไขอย่างรีบด่วนทีเดียว

การคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการสอบ

กล่าวกันว่า การสอบ หรือการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ ไม่ว่าจะเป็นการสอบแข่งขันก็ดี สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกก็ดี ตามระเบียบและหลักสูตรที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทางราชการยังนิยมระบบ Generalist ซึ่งถือว่าความรู้ความสามารถทั่วไปมีความสำคัญยิ่งกว่าความรู้ ความสามารถเฉพาะงาน ตามระบบ Specialist อยู่มาก^{๓๘)} ซึ่งข้อนี้ผู้เขียนยังไม่เห็นด้วยเพราะว่า หลักสูตรการสอบของข้าราชการพลเรือนไทย นั้น ไม่อาจวัดคนได้ทั้งระบบ Generalist หรือระบบ Specialist ดังกล่าวมาแล้วในตอนที่ว่าด้วยหลักสูตรการสอบแข่งขัน นอกจากนี้การสอบ ซึ่งเป็นความชำนาญเฉพาะอย่างก็ถูกมองไปในแง่ที่เป็นงานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้ด้วย เพราะระเบียบและกฎหมายมิได้จำกัดหรือชี้เฉพาะเจาะจงลงไปว่าผู้ที่เป็นการสมัครออกข้อสอบ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในการออกข้อสอบอย่างนั้น ๆ จึงจะเป็นกรรมการออกข้อสอบวิชานั้น ๆ ได้ ฉะนั้น ในทางปฏิบัติจะตั้งใครเป็นกรรมการก็ได้ไม่จำกัด เมื่อตั้งแล้วก็เป็นการกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ทั้งนั้น ตามคำพูดในกฎหมายและในคำสั่งแต่งตั้ง แต่ความความจริงที่เป็นอยู่ผู้นั้นอาจไม่รู้เรื่องในวิชาการทางนี้ หรือไม่เคยออกข้อสอบในวิชานั้น ๆ

^{๓๘)} ประวิณ ฅ นคร, "ระเบียบข้าราชการพลเรือนในต่างประเทศ," วารสารข้าราชการ, ฉบับที่ ๘ ประจำเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๓, หน้า ๒๑

มาก่อนเลยก็ได้ จึงนับว่าเป็นความบกพร่องอย่างยิ่งในการคัดเลือกคนเข้าทำงานของทางราชการไทย เพราะในปัจจุบันนี้ความนิยมใหญ่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างได้เข้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถมีเพิ่มมากขึ้นเป็นสำคัญ ประกอบกับงานต่าง ๆ ก็มีลักษณะเฉพาะและซับซ้อนมากขึ้น จนผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ทั่วไปไม่สามารถจะปฏิบัติงานให้สำเร็จจุดลงไปด้วยดีในเวลาอันรวดเร็วได้ จึงได้มีความสนใจศึกษาปัญหาการเข้าบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ในด้านการสอบก็เช่นเดียวกันได้มีความสนใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการใญ่ผู้ที่มีความรู้ทั่วไปมาปฏิบัติงานเทคนิคเกี่ยวกับการสอบมากขึ้น และได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขให้การสอบมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักวิชาเฉพาะอย่างยิ่งขึ้น

วิชาการสอบและเทคนิคการวัดผลเป็นวิชาที่ต้องศึกษากันในระดับอุดมศึกษา และแม้กระนั้นก็ตามผู้ที่มิได้ศึกษามาในทางนี้โดยเฉพาะก็ยังไม่สู้จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กล่าวนี้ดีพอแม้จะมีการศึกษาสูงถึงขั้นปริญญาโท และปริญญาเอกมาจากต่างประเทศ ฉะนั้น การที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือระเบียบที่ออกตามกฎหมายนี้ มิได้มีบทบัญญัติที่จะเอาใจใส่หรือเข้มงวดกวดขันในเรื่องการสอบและการวัดผลจึงเป็นสิ่งที่เป็นการเสียหายต่อการคัดเลือกคนเข้าทำราชการได้มาก และกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ได้ออกมาใช้บังคับนานแล้ว ตั้งแต่สมัยที่ประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเท่าใดนัก ปัจจุบันการศึกษาชั้นอุดมศึกษาของประเทศก็ได้ออกมาไปมากแล้ว จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องมีการแก้ไขกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการนี้เพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัย

สำหรับการออกข้อสอบของการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการนั้น ก็ไม่เป็นข้อสอบที่ดีเพียงพอ ตามหลักแล้ว ข้อสอบที่ดีจะต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliability) คือ สามารถที่จะตรวจให้คะแนนใดคงที่แน่นอนเสมอ ไม่ว่าผู้ตรวจจะเป็นผู้ใดที่มีความรู้ในระดับเดียวกัน และจะตรวจในเวลาใด ข้อสอบแบบอัตโนมัติที่กรรมการออกข้อสอบตามระเบียบของทางราชการยังใช้กันอยู่เป็นส่วนใหญ่

มีความเชื่อถือใฝ่ในแง่ที่น้อยกว่าข้อสอบแบบปรนัยมาก (๓๙) ซึ่งทั้งนี้อาจพิสูจน์ให้เห็น
 จริงได้โดยนำเอาคำตอบแบบอัตนัยชุดเดียวกันมาให้กรรมการ ๒ คน ตรวจคนละครั้ง
 คะแนนที่ ได้รับจะแตกต่างกันหรือให้กรรมการคนเดียวกันตรวจสอบนั้นซ้ำ ๒ ครั้ง แต่
 ต่างเวลาดันก็ได้อะไรที่ได้อีกจะไม่เท่ากัน ส่วนข้อสอบแบบปรนัยนั้นใครจะตรวจเวลา
 ไหน คะแนนที่ได้อีกจะคงที่เสมอ ฉะนั้น การออกข้อสอบแบบอัตนัยจึงทำให้ไม่สามารถ
 ทราบความรู้ของผู้สอบที่แท้จริงได้แน่นอน ซึ่งในเรื่องนี้เคยมีผู้กล่าวไว้ว่า ".....
 การออกข้อสอบข้าราชการของเรา ลองเอาข้อสอบเก่า ๆ ของกระทรวงทบวงกรม
 ต่าง ๆ ที่ออกสอบมาแฉรวม ๓ - ๕ ปี มาประมวลดู ปรากฏว่า แต่ละวิชาตามซ้ำ ๆ
 กันวนเวียนอยู่ภายในวง ๑๐ ข้อ หรือ ๑๕ ข้อเท่านั้นเอง เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้สอบที่ผู้เกี่ยวข้อง
 แต่ละคนจึงมักจะไม่ดูตำราทั้งเล่ม แต่ดูเพียง ๑๐ ข้อ ๑๕ ข้อ เท่าที่เคยออก แล้วก็
 ตอบได้ดีกว่าคนที่ดูตำราหมดทั้งเล่มเสียอีก" (๔๐)

วิชาต่าง ๆ ที่สอบบางวิชา เช่น วิชาวัฒนธรรมก็รู้สึกว่าจะไม่สู้เป็นประโยชน์
 แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่เท่าใดนัก การมีคะแนนให้มากสำหรับวิชานี้เห็นว่าไม่เป็นสิ่ง
 จำเป็น และกลับจะให้การสอบเป็นไปโดยไม่ยุติธรรมได้ เพราะว่ามีความรู้ในการ
 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ก็ แต่สอบทศวิชาวัฒนธรรมก็อาจไม่ได้เข้ารับราชการ อันที่
 จริงการสอบควรเน้นหนักไปในด้านวิชาเฉพาะตำแหน่งที่จะต้องไปปฏิบัติงานในหน้าที่มาก
 กว่า และเรื่องนี้ก็เคยมีการเสนอขอให้ ก.พ. ยกเลิกการสอบวิชาวัฒนธรรมในการ
 สอบเข้ารับราชการมาแล้วโดยเหตุผลที่ว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติ และ

(๓๙) Dorothy Adkins Wood, Final Report: Thai Civil Service Examination Project, June, 2 - August 31, 1963 (Mim) pp. 1 - 3.

(๔๐) ประวิณ ๗ นคร, เรื่องเดิม หน้า ๓๓.

การปฏิบัติที่ได้มาจากการอบรมปลูกฝังจากครอบครัว โรงเรียนและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งดูโดยยากจากการสอบข้อเขียน ^{๔๑)} แต่ทว่าเป็นที่น่าเสียดายที่จนกระทั่งบัดนี้ ก็ยังไม่มีการสังเกตการสอบวิชาวัฒนธรรมในการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ ซึ่งอันที่จริงกรรมการสอบสัมภาษณ์มีโอกาสที่จะทดสอบ และดูโดยอยู่แล้วในเวลาที่ทำการสอบสัมภาษณ์ แต่เมื่อหลักสูตรการสอบซึ่งเป็นหลักสูตรกลางที่ ก.พ. กำหนดไว้ยังไม่มีการยกเลิก หน่วยงานราชการและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ยังคงต้องใช้วิชาวัฒนธรรมสอบคนเข้ารับราชการอยู่ต่อไป

ฉะนั้น มาตรฐานการสอบที่แสดงถึงระดับคุณภาพตลอดจนข้อทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) ที่ใดทำการทดลองแล้วว่ามีประสิทธิภาพวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง (Validity) ทำให้อผลของการสอบนั้น ๆ เชื่อถือได้ (Reliability) อันเป็นกระบวนการที่มีระเบียบที่จะใช้เปรียบเทียบพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ^{๔๒)} นั้น วงราชการของไทยเรายังค้างหลังอยู่มาก แต่อย่างไรก็ตามขณะนี้ ก.พ. ได้มีโครงการสอบคนเข้ารับราชการ เป็นแบบสอบรวมของหลาย ๆ หน่วยงานขึ้น ซึ่งกำลังดำเนินการทดลองอยู่เพื่อให้การสอบมีมาตรฐานทัดเทียมกับการสอบบุคคลเข้ารับราชการในต่างประเทศที่เจริญมากแล้ว เช่น ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยโครงการการสอบรวมนี้จะพยายามปรับปรุงการสอบบุคคลเข้ารับราชการให้ทันสมัย ด้วยการสรรหาบุคคลากรที่ผ่านการศึกษอบรมทางการสอบและเทคนิคการวัดผลโดยเฉพาะ มาดำเนินการในเรื่องนี้ นอกจากนี้ โครงการนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา

^{๔๑)} สำนักงาน ก.พ., บันทึกเรื่องที่ ๒๑, เสนอ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๑๐ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๑๐.

^{๔๒)} Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, Harper & Brothers, New York, 1960 pp. 650.

อีกด้วย จึงหวังว่าการสอบเข้ารับราชการพลเรือนของไทยเราจะมีมาตรฐานสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไม่ย่อถอยจะไม่คดโกงวาทะเทศใด ๆ ที่เจริญแล้วในอนาคต ^(๓) แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ให้จัดดำเนินการสอบบุคคลเข้ารับราชการใดเอง หากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ หวังอำนาจไม่ยอมให้ความร่วมมือแก่อ.ก.พ. ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญแก่โครงการนี้เป็นอย่างมากได้

อนึ่ง การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย นอกจากจะใช้วิธีการสอบตามหลักสูตรของ ก.พ. เป็นส่วนใหญ่แล้วยังใช้วิธีการคัดเลือก ซึ่งโดยทางปฏิบัติใช้การสัมภาษณ์ผู้สมัครเป็นสำคัญอีกด้วย การคัดเลือกนี้โดยปกติหน่วยที่จะทำการคัดเลือกจะแต่งตั้งผู้ที่ได้เห็นสมควรให้เป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน ทำการคัดเลือกโดยมิได้มีหลักเกณฑ์ หรือระเบียบวางไว้ตายตัวว่าจะแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้และความชำนาญในการทดสอบแต่อย่างใด ๆ คงปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจหน้าที่เสนอตัวบุคคลพิจารณาเอาเองตามความเหมาะสม ฉะนั้น การดำเนินการในเรื่องการคัดเลือกนี้จึงเป็นช่องโหว่ของระบบคุณธรรมไต่ถาม เพราะการคัดเลือกบุคคลโดยการสัมภาษณ์นั้น มักเป็นเสมือนตาบอดสองคม ในทางทฤษฎีนั้นการคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการสัมภาษณ์นี้เป็นการสนับสนุนระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือระบบพวกพ้อง (Spoils System) กล่าวคือ เป็นวิธีการคัดเลือกคนเข้ารับราชการที่จะช่วยเหลือกันเป็นส่วนตัวได้โดยง่ายเนื่องจากไม่มีพิธีรีตอง และวิชาการในการสอบอะไรกันมากนัก

^(๓) สำนักงาน ก.พ., ส่วนราชการ หน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พร้อมทั้งโครงการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๑๐ - ๒๕๑๓ ของกองวิชาการและสอบไล่ สำนักงาน ก.พ., : (พิมพ์โรเนียว) หน้า ๓๒ - ๔๑.

การทดลองปฏิบัติราชการ

เท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ผู้ที่สอบเข้ารับราชการได้ ยังต้องรับการทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามบทบัญญัติในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นเวลาไม่ต่ำกว่า หกเดือน และไม่เกินหนึ่งปีบริบูรณ์ ถ้าครบกำหนดแล้วปรากฏว่า ผู้ที่ได้รับการทดลองมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ก็จะต้องออกจากตำแหน่งนั้น ๆ ไป เท่าที่ได้ปฏิบัติกันอยู่ในมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันการทดลองไม่ได้มีการกวดขันกันอย่างจริงจัง สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพราะพอถึงกำหนดผู้บังคับบัญชาที่รายงานไปตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ว่าขออนุมัติใหม่บรรจุได้เพราะได้ทำการทดลองมาครบกำหนดตามระยะเวลาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแล้วทุกรายไป และในเรื่องการรับรองนี้กฎหมายก็ได้บัญญัติไว้ให้รัดกุม ถ้าดูตามตัวบทแล้วจะเห็นว่า สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และชั้นตรีนั้น หัวหน้าแผนกเพียงคนเดียวที่จะเป็นผู้รับรองหรือไม่รับรองก็ได้ว่าผู้นั้นมีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ ทำให้ผู้ที่มุ่งหวังตั้งใจเข้ามารับราชการหวาดเกรงอยู่เสมอ เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ทดลองปฏิบัติราชการแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะรับรองใหม่บรรจุแต่งตั้งต่อไปหรือไม่รับรองซึ่งนับว่าเป็นการเอาชีวิตการรับราชการต่อไปในอนาคตของผู้นั้นไปขึ้นอยู่กับปกติของบุคคลเพียงคนเดียว ฉะนั้น ถ้าจะให้มีการปฏิบัติในเรื่องนี้กันอย่างจริงจังแล้ว ก็ควรจะได้มีการจัดวางระเบียบวิธีการทดลองจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เป็นบันทึกฐานสำหรับการทดลองให้ปฏิบัติราชการ แก่ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ และควรกระทำกันในรูปแบบของคณะกรรมการทดลองผลปฏิบัติราชการ จะเป็นการเหมาะสมกว่า

การสรรหาบุคคลไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการจัดอัตรากำหนด

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ก่อนที่จะมีการสรรหาบุคคลเพื่อนำมาบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือองค์การใด ๆ สิ่งสำคัญสิ่งแรกก็คือ ต้องมีการสำรวจ

ลักษณะงานและความต้องการกำลังคนเสียก่อน เพราะงานจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และ
อำนวยความสะดวกให้เพียงพอใจแก่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ใดจะต้องกำหนด
จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้พอเหมาะกับงาน คือต้องไม่ใช่คนมากจนเกินไปจนฉงนงาน
หรือใคนน้อยเกินไปจนไม่พอกับปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ซึ่ง
เป็นเรื่องของการจัดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมพอดี และมีความยืดหยุ่นได้ตามความ
ต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ แต่เท่าที่ปรากฏนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่เคย
มีการจัดวางแผนการตลอดจนรายละเอียดในด้านการจัดอัตรากำลังนี้มาก่อนเลย ดังจะ
เห็นได้จากการปฏิบัติจัดทำงบประมาณประจำปีในการจัดตั้งอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่
ทางฝ่ายธุรการของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เมื่อถึงรอบปีที่จะตั้งงบประมาณ
เกี่ยวกับอัตรากำลัง แผนกคลัง สำนักงานเลขาธิการ จะส่งบันทึกเวียนพร้อมทั้งตาราง
ไปให้หน่วยต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยกรอกข้อความโดยมีข้อความให้กรอกสั้น ๆ เช่น
ตัวอย่าง

เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ จัดกรอกมาเสร็จแล้วแผนกคลังมีหน้าที่รวบรวมและพิจารณา
คัดถอนตามความเหมาะสมโดยปรึกษาหารือกับยูแทนของคณะ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนัก
งบประมาณ ที่สำนักงบประมาณจัดส่งมาจัดเตรียมงบประมาณประจำปีร่วมกับมหาวิทยาลัย
ผลการพิจารณามักจะถูกตัดเสียประมาณ ร้อยละ ๕๕ ทุกปีตลอดมา จนเป็นที่ทราบกันที่ว่า
งบประมาณประเภทอัตราเงินเคื่อนตั้งใหม่ของทางฝ่ายธุรการในมหาวิทยาลัย ตั้งได้
อย่างยากเย็นแสนเข็ญ จนกระทั่งมหาวิทยาลัยจำต้องนำเอาเงินผลประโยชน์มาจ้าง
เสมียน พนักงานฝ่ายธุรการ ซึ่งมีไม่เพียงพอเป็นจำนวนมากทุกปีตลอดมา ซึ่งทำให้เกิด
ผลเสียในด้าน Morale เพราะความก้าวหน้าในงานและสวัสดิการตลอดจนสิทธิและ
ผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกันกับที่ข้าราชการได้รับอยู่

นอกจากนี้ เหาที่สำรวจดูในแผนพัฒนาเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัยทุกแผนตลอด
มาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัยฉบับปัจจุบันนี้ก็ไม่มีที่ใดกล่าวถึงเรื่องการ
วางแผนการจัดอัตรากำลังของทางฝ่ายข้าราชการธุรการของมหาวิทยาลัยเอาไว้เลย (๔๔)

จึงสรุปได้ว่า การเลือกสรรคนเข้าปฏิบัติงาน ทางฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัย
นั้น โดยปฏิบัติจัดทำกันไปโดยไม่มีความสัมพันธ์กับแผนการจัดอัตรากำลัง ตามหลักวิชา
ที่ถูกต้องแต่อย่างใด คงปล่อยให้ เป็นไปตามแบบมือใครยาวสาวได้สาวเอา กล่าวคือ
หน่วยงานใดที่มีความสำคัญ และมีบทบาทมากในการปฏิบัติจัดทำงบประมาณประจำปี
ก็จะได้อัตรากำลังเป็นอัตราเงินเคื่อนตั้งใหม่ ประจำปีงบประมาณทุกปีไป หน่วยใดอยู่
ห่างและไม่มีความสำคัญดังกล่าว ก็มักจะไม่ได้อัตราเงินเคื่อนตั้งใหม่เลย

(๔๔) คู่มือโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๔ -
พ.ศ. ๒๕๐๘ หน้า ๒๐๐๗ และฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ - พ.ศ. ๒๕๑๘ หน้า ๑๒๕.

เป็นเวลาหลายปีติดต่อกัน ทำให้กำลังคนไม่สมดุลกับปริมาณของงานที่เพิ่มขึ้นตลอด
เวลา เป็นการไม่สม่ำเสมอกัน ฉะนั้น จึงนับว่าเป็นผลเสียหายอย่างยิ่งแก่ระบบการ
บริหารงานบุคคลของฝ่ายธุรการในมหาวิทยาลัย

อีกประการหนึ่ง ที่สำคัญคือ การเลือกสรรคนเข้าทำงาน การจัดอัตรากำลัง
นี้มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อยู่กับการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์การ
นั้น ๆ ด้วย เพราะผลจากการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้เห็นถึงความ
แตกต่างระหว่างผู้ที่ทำงานได้ดี หรือผู้ที่ทำงานด้อยกว่ามาตรฐาน ซึ่งจะ เป็นปัจจัยช่วย
ในการนำไปประกอบการพิจารณาศึกษา และปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานอีกด้วย