

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนและการเลือกสรรพนักงานเทศบาล

กระบวนการบริหารงานบุคคลในวงราชการ โคนทั่วไปแบ่งเป็นชั้นใหญ่ ๆ ได้ดังต่อไปนี้คือ การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลือกสรรบุคคล (selection process) การพัฒนาบุคคล การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนชั้น การย้าย การโอน วินัยและการลงโทษ การออกจากงานและการให้ประโยชน์แก่ลูก

ในบางชั้นของกระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าว อาจมีรายละเอียดอันเป็นเรื่องทางเทคนิคมากและบางชั้นมีลักษณะเป็น "กระบวนการย่อย" อีกชั้นหนึ่งซึ่งจะได้พิจารณาในรายละเอียดในตอนต่อ ๆ ไป

สำหรับหนังสือพิจารณาเฉพาะการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนและการเลือกสรรพนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้นำเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ จะพิจารณาถึงปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งกระบวนการ คือ การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และส่วนที่ ๒ จะพิจารณาถึงการเลือกสรรพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ ๑

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เป็นมีพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลชั้นอื่น ๆ เกือบทั้งหมดในฐานะที่ต้องใช้ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นพื้นฐาน เช่น ใช้ในการเลือกสรรบุคคลในการเลื่อนเงินเดือน ในการเลื่อนชั้นและในการพัฒนาบุคคล เป็นต้น ก่อนที่จะพิจารณารายละเอียดต่อไปจะได้พิจารณาถึงแนวความคิดในเรื่องตำแหน่งและแนวความคิดในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนเสียก่อน

แนวความคิดในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง

ในราชการบริหารฝ่ายพลเรือนซึ่งรวมทั้งในวงงานการปกครองท้องถิ่นด้วยนั้น ตามปกติมีระบบการแบ่งงานในองค์การ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติ ๒ ระบบ คือ ระบบชั้นยศ (personal rank classification) และระบบการจำแนกตำแหน่ง (position classification)

ระบบชั้นยศ เป็นแนวความคิดในการแบ่งงานในองค์การ โดยเน้นที่ตัวบุคคลและสถานะส่วนตัวใหม่ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเดียวกัน¹ ในระบบนี้การแบ่งงานเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ จำนวนน้อยกลุ่ม แต่ละกลุ่มเรียกว่าตำแหน่งหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการกำหนดตำแหน่งในระบบนี้เป็นไปตามคุณสมบัติของตัวบุคคลปฏิบัติงาน² ถ้าพิจารณาและเปรียบเทียบงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตัวตำแหน่งที่มีหรือเหมือนกันแต่ละคนแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะงานมีทั้งที่เหมือนกัน แตกต่างกันได้เล็กน้อย และแตกต่างกันมากและไม่มี การกำหนดรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่งไว้

ระบบการจำแนกตำแหน่ง เป็นแนวความคิดในการแบ่งงาน โดยเน้นเอาการกำหนดงานให้แต่ละบุคคลปฏิบัติและให้งานที่กำหนดให้สัมพันธ์กับงานที่มอบหมายให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์การ³ การแบ่งงานแบ่งโดยกำหนดเป็นตำแหน่ง ๆ แต่ละตำแหน่ง หมายถึงกลุ่มหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ เชื่อมมอบหมายให้แก่บุคคลเพียงคนเดียวปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติอย่างเต็มเวลาหรือไม่⁴ และมีการรวมตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบและซึ่งต้องใช้ผู้มีคุณวุฒิและเงินเดือน

¹ Stahl, O.Glenn, Public Personnel Administration, 5 ed. (New York, Harper & Row Inc., 1962) p. 137

² Suwanagul, Kasem, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Dangkok, Social Science Association of Thailand Press., 1962) p. 33

³ Stahl, O.Glenn, op.cit., p. 137

⁴ The International City Managers' Association, Municipal Personnel Administration, 6 ed. (Chicago, Cushing - Malloy Inc., 1960) p. 33

คล้าย ๆ กันเขาเป็นชั้น (class) เกี่ยวกับ หลักการสำคัญที่ใช้เป็นรากฐานในการจำแนกตำแหน่ง
ก็คือหลักค่าตอบแทนที่ว่า "งานเท่ากัน ค่าตอบแทนเท่ากัน" (equal pay for equal work)

สำหรับความแตกต่างของระบบทั้งสองพอจะสรุปได้ดังนี้

(๑) ระบบขั้นยศ เน้นที่บุคคลและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ส่วนระบบจำแนก
ตำแหน่ง เน้นการแบ่งงานออกเป็นตำแหน่งและความสัมพันธ์กับงานในตำแหน่งอื่นในองค์การ

(๒) ตำแหน่ง ในระบบขั้นยศ มีจำนวนน้อยมีเงาเงาว่างขวางไม่จำเป็นจะต้องมีผู้ปฏิบัติงาน
ในแต่ละตำแหน่ง เพียงคนเดียวและไม่ได้กำหนดงานในหน้าที่ของตำแหน่งไว้แน่นอนว่าตำแหน่งใดจะต้อง
มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง ส่วนในระบบจำแนกตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบ
ของงานที่กำหนดไว้สำหรับผู้ปฏิบัติ ๑ คน ซึ่งถ้าจะเทียบกับในระบบขั้นยศอาจจะตรงกับคำว่า อัตรา หรือ
อัตราค่าจ้าง

แนวความคิดทั้งสองต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย และมีให้ความเห็นไว้ว่า "มีหน่วยงานจำนวน
ไม่น้อยที่ยึดถือระบบหนึ่ง แต่ก็ได้นำอีกระบบหนึ่งมาปรับใช้ด้วย ซึ่งเป็นการปรับประนีประนอมที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้"⁵
ยอมแสดงว่าข้อดีและข้อเสียของทั้งสองระบบมีส่วนคล้ายกัน การจะนำระบบใดมาใช้ก็อาจ
ได้ผลไม่สมบูรณ์จึงอาจนำหลักการบางอย่างในอีกระบบหนึ่งมาใช้ เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ให้แต่ละสมบูรณ์
ยิ่งขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

การแบ่งพนักงานของเทศบาลในปัจจุบัน

ตามกฎหมายได้แบ่งพนักงานเทศบาลออกเป็นชั้นดังนี้⁶

- (๑) ชั้นจัตวา
- (๒) ชั้นตรี

⁵ Stahl, O. Glenn, op.cit., p. 137

⁶ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๐
ตอนที่ ๘๘ (ฉบับพิเศษ) ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๖, มาตรา ๑๘

- (๑) ชั้นโท
- (๔) ชั้นเอก
- (๕) ชั้นพิเศษ

การแบ่งพนักงานเป็นชั้นนี้เป็นการกำหนดสถานะทางราชการของพนักงานเทศบาลแต่ละคน โดยให้มีความสัมพันธ์กับสถานะทางราชการของพนักงานเทศบาลอื่น ๆ ในเทศบาลเดียวกันใช้เปรียบเทียบสถานะกับพนักงานเทศบาลของเทศบาลอื่น ๆ ทั่วประเทศและยังใช้เปรียบเทียบข้าราชการพลเรือนในสังกัดด้วย

นอกจากจะกำหนดชั้นของพนักงานเทศบาลแล้วยังกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลอื่นเป็นการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างกว้าง ๆ และเป็นการแสดงให้เห็นสำคัญในสายการบังคับบัญชาอีกโสดหนึ่งด้วย ตามกฎหมายใดกำหนดตำแหน่งหลักไว้ดังนี้?

- (๑) เสมียน
- (๒) ประจำแผนก
- (๓) หัวหน้าแผนก
- (๔) หัวหน้ากอง
- (๕) ผู้อำนวยการกอง
- (๖) ผู้อำนวยการฝ่าย
- (๗) รองปลัดเทศบาล
- (๘) ปลัดเทศบาล

ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ก.ท. จะเป็นผู้ออกข้อบังคับกำหนดให้เทียบตำแหน่งหลักดังกล่าวและถ้าตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนการบริหารใดก็จะได้กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. ด้วย

7 เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๐

8 เรื่องเดียวกัน, มาตราเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีจำนวนน้อยเพียง ๔ ตำแหน่งแลจะมีได้มีบทบัญญัติใดกำหนดว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่อย่างไรบ้าง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะเน้นฐานะความสัมพันธ์ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ระหว่างพนักงานเทศบาลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

จากที่ได้อธิบายให้เห็นถึงลักษณะการจัดระบบการปฏิบัติงานเทศบาล โดยการแยกพนักงานออกเป็นชั้นและตำแหน่งมาแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่า เทศบาลของไทยใช้ระบบชั้นมากกว่าการจำแนกตำแหน่งหน้าที่

อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ กระทรวงมหาดไทยได้มีการสำรวจวางโครงการ เพื่อทดลองการจำแนกตำแหน่งหน้าที่พนักงานเทศบาลโดยใช้เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแหล่งสำรวจทดลอง แต่มีใ้คนนำไปใช้ในเทศบาลอื่น⁹

แนวความคิดในการกำหนดอัตราเงินเดือน

การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นงานบุคคลขั้นแรก ซึ่งตามทฤษฎีทางการบริหารงานบุคคลมักจะแยกไว้เป็นคนละส่วนกับการกำหนดตำแหน่ง เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนย่อมจะต้องพิจารณาปัจจัยที่ต่างออกไปจากการกำหนดตำแหน่งอยู่หลายประการ เช่น จะต้องพิจารณาถึง¹⁰

- (๑) ค่าครองชีพ (cost of living)
- (๒) ฐานะของผูจ่าย (ability to pay)
- (๓) อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น (prevailing wage rates)
- (๔) ตลาดแรงงาน (labor market)

⁹ สำนักงานเลขาธิการสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, เอกสารประกอบความรุ้
 หมายเลข ๒๕ ในการประชุมใหญ่สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑ (พร.สมคร,
 โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, ๒๕๐๓) หน้า ๘๖

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕

แต่โดยเหตุที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลทั้งหมดใช้ระเบียบเดียวกัน จึงเป็นการตัดความสำคัญของ
ปัจจัยเหล่านั้นออกไป และนำเรื่องทั้งสองมารวมกันจึงจะเห็นได้จากกฎหมายระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ
จะรวมเรื่องทั้งสองไว้ด้วยกันเสมอ

สำหรับการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลอาจจะถือหลักเกณฑ์ดังกล่าวมา
พิจารณาบ้างแต่ความที่บัญญัติไว้ในกฎหมายบอกกล่าวไว้ว่า

(๑) การกำหนดอัตราเงินเดือนจะต้อง เป็นไปตามบัญชีที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งยี่คือเอา
ชั้นเป็นหลักแล้วแยกอัตราเงินเดือนในชั้นหนึ่ง ๆ ออกเป็นอันดับ ในแต่ละอันดับแบ่งย่อยออก เป็นชั้น ๆ
เรียงจากต่ำไปสูงระหว่างชั้นจะมีอัตราเงินเดือนเหลื่อมกัน ดังตารางที่ ๓ - ๑

อัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ

ขั้น	ขั้น	ขั้น					
ขั้น	ขั้น	ขั้น					
จัตวา	๑	๕๕๐	๕๗๐	๖๐๐	๖๓๐	๖๖๐	บาท
	๒	๖๙๐	๗๒๐	๗๕๐	๗๘๐	๘๑๐	"
	๓	๘๕๐	๘๘๐	๙๑๐	๙๔๐	๙๗๐	"
	๔	๑๑๐๐	๑๑๕๐	๑๒๐๐	๑๒๕๐	๑๓๐๐	"
ตรี	๑	๘๕๐	๘๘๐	๙๑๐	๙๔๐	๙๗๐	บาท
	๒	๑๑๐๐	๑๑๕๐	๑๒๐๐	๑๒๕๐	๑๓๐๐	"
	๓	๑๔๐๐	๑๔๕๐	๑๕๐๐	๑๕๕๐	๑๖๐๐	"
โท	๑	๑๓๐๐	๑๔๐๐	๑๕๐๐	๑๖๐๐	๑๗๐๐	บาท
	๒	๑๘๐๐	๑๙๐๐	๒๐๐๐	๒๑๕๐	๒๓๐๐	"
	๓	๒๕๕๐	๒๖๐๐	๒๗๕๐	๒๙๐๐	๓๐๕๐	"
เอก	๑	๒๓๕๐	๒๔๐๐	๒๕๕๐	๒๖๐๐	๒๗๕๐	บาท
	๒	๓๕๐๐	๓๖๕๐	๓๘๐๐	๓๙๕๐	๔๑๐๐	"
	๓	๔๖๕๐	๔๘๐๐	๔๙๕๐	๕๑๐๐	๕๒๕๐	"
พิเศษ	๑	๕๕๐๐	๕๖๐๐	๕๗๐๐	๕๘๐๐	๕๙๐๐	บาท
	๒	๕๕๐๐	๕๖๐๐	๖๐๐๐	๖๓๐๐	๖๖๐๐	"
	๓	๗๐๐๐	๗๑๐๐	๗๔๐๐	๗๕๐๐	๗๖๐๐	"

ผู้พิมพ์ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ร.ก. ๒๕๖๐

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๔ ตอนที่ ๙๐ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มาตรา ๓

(๒) การกำหนดอัตราเงินเดือนของแต่ละตำแหน่ง ก.ท. เป็นยู่งกำหนดว่าอยู่ในชั้น อธิบดี หรือชั้นใด

ส่วนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาใหม่เหมือนกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการหนดตำแหน่งและอัตรา ตำแหน่งซึ่งจะกล่าวในตอนต่อไป

อนึ่ง ผู้เขียนขอตั้งข้อสังเกตไว้ ๒ ประการคือ ประการแรก ตามกฎหมายและระเบียบของ ก.ท. มีไต่แยก "อัตราตำแหน่ง" ออกจาก "ตำแหน่ง" มีแต่คำกล่าวรวม ๆ ไว้ว่า "การกำหนด ตำแหน่งใหม่" ซึ่งหมายถึงทั้งการขอตำแหน่งใหม่ (มีชื่อตำแหน่งใหม่) และการขอเพิ่มอัตรา ตำแหน่งใหม่ ในตำแหน่งที่ใคร่บอข้อมีอยู่แล้ว ผู้เขียนเห็นว่าควรจะแยกจากกัน เพราะตำแหน่งกับ อัตราตำแหน่งมีลักษณะและความมุ่งหมายต่างกัน เช่น เกี่ยวกับความตางระหว่างตำแหน่งกับชั้น ในร วมม การแยกตำแหน่ง จึงต้องใ้การวิเคราะห์ที่ตางกัน ประการที่สอง ในวงงานเทศบาลมิได้มีหน่วย วิเคราะห์ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะ แต่ ก.ท. ซึ่งเป็นหน่วยงานบุคคลเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ทั้งหมดควบคู่กับการกำหนดอัตราเงินเดือน

การจั้หน้าบัญชีปรับปรุงประจำปี

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เท่าที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันกฎหมาย กำหนดให้ เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ท. กำหนด คือ ระเบียบ ก.ท. ว่าด้วยส่วนการบริหารของเทศบาล และระเบียบขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานประจำ

การกำหนดตำแหน่งใหม่ (รวมทั้งการกำหนดอัตราตำแหน่งใหม่) และอัตราเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล เป็นส่วนหนึ่งในบัญชีปรับปรุงอัตราตำแหน่งประจำปี หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า "บัญชี ปรับปรุงประจำปี" ซึ่งหมายถึงบัญชีขอทำความตกลงกับ ก.ท. ในการขอหนดส่วนการบริหารใหม่ ขอเดือนเงินเดือนพนักงานเทศบาล ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งใหม่) และขอ เปลี่ยนแปลงรายการของอัตราตำแหน่งที่มีอยู่แล้วใหม่ (ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ขอปรับเป็นชั้นสูงขึ้น ขอขยายอัตรัดเงินเดือน ขอลดอัตรัดเงินเดือน ขอโอนไปสังกัดส่วนการบริหารอื่น)

การจัดทำบัญชีปรับปรุงประจำปีดังกล่าว แต่ละเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการจัดทำโดยผ่าน
 อ.ก.ท. เทศบาลแล้วเสนอไปยัง อ.ก.ท. จังหวัด เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นไปยัง ก.ท. เพื่อ
 พิจารณาอนุมัติซึ่งทุกเทศบาลจะต้องจัดทำปีละครั้งและตามปกติ ก.ท. กำหนดให้เสนอถึง ก.ท. ประมาณ
 เดือนมีนาคมของแต่ละปี

สำหรับเทศบาลนครกรุงเทพฯ จังหวัดพระนครกำหนดให้เสนอถึงจังหวัดประมาณเดือนมีนาคม
 เทศบาลจึงมีเวลาดำเนินการเพียงประมาณ ๔ เดือน การดำเนินการจัดทำบัญชีปรับปรุงประจำปี เป็น
 หน้าที่ของส่วนงานตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นไปเป็นผู้จัดทำ รวมรวมเป็นกองและเป็นฝ่าย แล้วส่งบัญชีไปยัง
 กองการเจ้าหน้าที่เพื่อรวบรวมและตรวจสอบขนาด เพื่อเสนอ อ.ก.ท. เทศบาล

หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลตามระเบียบ ก.ท. ว่าด้วย
 ส่วนการบริหารของเทศบาลและระเบียบขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน
 บัรจ่า กำหนดให้กรออกรายการต่าง ๆ ลงตามแบบพิมพ์ "บัญชีแสดงรายการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่"
 ("แบบ ๕" คู่มือหมวด) สำหรับการขอตำแหน่งใหม่ การขออัตราตำแหน่งใหม่
 การขอปรับอัตราให้สูงขึ้น การขออัตราเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ขอตั้งใหม่ การขอปรับขยาย
 อัตราเงินเดือนและการปรับลดอัตราเงินเดือน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขอตำแหน่งและ
 อัตราเงินเดือนหรืออภัยหนึ่งหลักเกณฑ์ในการกรออกรายการตามแบบ มีดังนี้

๑. ปริมาณและคุณภาพของงาน หลักปริมาณและคุณภาพของงานนี้เป็นหลักสำคัญที่สุดของ
 ระบบการจ่ายแก่ตำแหน่ง แม้ว่าเทศบาลของไทยจะใช้ระบบขั้นยศก็ตาม ก็มีโคล่ถึงหลักปริมาณและ
 คุณภาพของงาน ยิ่งกว่านั้นยังมีบทบัญญัติในกฎหมายไว้ว่า "การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของ
 พนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ท. กำหนด โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานแห่ง

เทศบาลนั้น ๆ¹¹ และตามระเบียบ ก.ท. ได้กำหนดว่า "ให้เทศบาลจัดทำบันทึกประกอบ การตกลง ๆ โดยชี้แจงถึงความจำเป็นตลอดจนปริมาณและความสำคัญของงานที่จะต้องตั้งตำแหน่งใหม่หรือสมควร ขยายชั้น อับดับ หรือเงินเดือน"¹² ส่วนการชี้แจงถึงเรื่องงานในบันทึกตามที่ ก.ท. กำหนดดังกล่าว กรมการปกครองได้มีหนังสือชี้แจงเพิ่มเติมว่า "ให้แสดงความสำคัญและปริมาณสถิติงานโดยละเอียด ประกอบการพิจารณาด้วย"¹³

ในทางปฏิบัติ ถ้าพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงิน เดือนของพนักงานเทศบาล จากบันทึกคำชี้แจงที่หน่วยงานต่าง ๆ ส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องก็ไม่มีรายละเอียด คุณภาพของงาน ขอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- (๑) งานในหน้าที่ของหน่วยงานนั้น
- (๒) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืออัตราตำแหน่ง
- (๓) ปริมาณและคุณภาพของงานแต่ละหน้าที่ใน (๒)
- (๔) ความสำคัญของตำแหน่งหรืออัตราตำแหน่งนั้น

ผู้เขียนได้ขอยกตัวอย่างบันทึกคำชี้แจงที่ผู้เขียนเห็นว่าดัดจริตและมีความสมบูรณ์พอสมควรและได้รับ อนุมัติจาก ก.ท. ในปีที่ย้อนหลังด้วย คือ การขอกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานบัญชีตรีในแผนกการบัญชี และใบอนุญาตการค่า กองรายได้ ฝ่ายการคลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๐๑ ตามบันทึกคำชี้แจงมีเหตุผลดังนี้

11 พร.บ.ว่าด้วยกฎการระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๒, เรื่องเงิน, มาตรา ๑๘

12 ระเบียบ ก.ท. เรื่อง ส่วนการบริหารของเทศบาลและระเบียบขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน, ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๑

13 หนังสือกรมการปกครอง ลับ - คว.นาก ที่ ม.ท.๐๓๑๑/ว.๓๘๑๘ เรื่อง การพิจารณา ความดีความชอบและการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๕๐๑, ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๐๔

"เนื่องด้วยแผนกอาชญาบัตรและใบอนุญาตการค้ามีหน้าที่ในการออกอาชญาบัตร
 ฆ่าสัตว์ต่าง ๆ คือ สุนัข ไก่ กระจับปี่ และ ไก่ เป็ด ท่าน ในการออกอาชญาบัตร
 ใบอนุญาตฆ่าจะของเสียค่าธรรมเนียมปร ประมาณวันละ ๓๐,๐๐๐.๐๐ บาท นอกจากนี้
 จะของทำบัญชีเงินสกดตลอดถึงการลงรายการละเอียดในใบส่งเงิน ฝากเงิน และของ
 รับผิดชอบนำเงินดังกล่าวไปฝากธนาคาร และนำเอกสารการฝากเงินมาส่งที่กอง
 การเงิน ฝ่ายการคลัง ณ ศาลาเทศบาลนครกรุงเทพเป็นประจำทุกวัน ถึงแม้จะ
 เติบโตจากสถิติดังต่อไปนี้

ประเภทอาชญาบัตรปี ๒๕๑๐

จำนวนสุนัขที่ขออนุญาตฆ่า	๒๑๕,๒๕๕ ตัว	เป็นเงิน	๒,๑๕๕,๕๖๑.๐๐ บาท
จำนวนไก่ที่ขออนุญาตฆ่า	๒๓,๕๕๓ "	"	๓๖๑,๕๓๖.๐๐ "
จำนวนกระจับปี่ที่ขออนุญาตฆ่า	๒๖,๓๐๓ "	"	๕๕๕,๖๐๕.๐๐ "
จำนวนแพะที่ขออนุญาตฆ่า	๑,๒๕๐ "	"	๕,๕๖๐.๐๐ "
จำนวนไก่ที่ขออนุญาตฆ่า	๑,๕๓๓,๕๓๓ "	"	๑๕๓,๕๓๓.๕๐ "
จำนวนเป็ดที่ขออนุญาตฆ่า	๕๕๖,๓๑๕ "	"	๕๖,๒๓๑.๕๐ "
จำนวนหนานที่ขออนุญาตฆ่า	๕๗,๕๓๖ "	"	๕,๕๕๖.๒๐ "

ประเภทใบอนุญาตการค้าปี ๒๕๑๐ เก็บเงินไต่หลังจำนวน ๘,๕๕๕,๖๐๐.๐๐ บาท

ตามสถิติยอดเงินที่แผนกอาชญาบัตรและใบอนุญาตการค้า กองรายได้ ฝ่ายการคลัง
 เป็นเจ้าส่วนที่ควบคุมรับผิดชอบเป็นหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่
 ควบคุมและรับผิดชอบการงานและการเงินที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ไว้วางใจได้
 ฉะนั้น แผนกอาชญาบัตรและใบอนุญาตการค้า จึงขอกำหนดตำแหน่งงานขึ้นใหม่
 เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบัญชีและการเงิน โดยให้ชื่อว่า "ตำแหน่งพนักงาน
 บัญชีตรี"¹⁴

14 เสนอรายนคร กรุงเทพ, บันทึกคำชี้แจงแสดงเหตุผลในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงาน
 บัญชีตรีประจำ พ.ศ. ๒๕๑๑ ของแผนกอาชญาบัตรและใบอนุญาตการค้า กองรายได้ ฝ่ายการคลัง,
แฟ้มเอกสาร แผนกการสอบบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

จากตัวอย่างจะเห็นว่ามีการ สำคัญตามที่เขียนสรุปไว้ในตอนต้นครบถ้วน และมีข้อความที่ก
 คำชี้แจง ๆ จะมีหลักการในการชี้แจง เกี่ยวกับงานเหมือนตัวอย่างทั้งหมดที่กล่าวไว้ เพราะปรากฏว่า
 แต่ละปีมีบันทึกคำชี้แจงจำนวนไม่น้อยที่ยังขาดรายละเอียด คาง ๆ อันเกี่ยวกับคุณภาพแล ปริมาณของ
 งานที่จำเป็นในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ดัง เช่น การชอกำหนดตำแหน่ง
 นักจิตวิทยาของแผนกสุขภาพจิต กองส่ง เสริมสุขภาพ ฝ่ายสาธารณสุข ของปี พ.ศ. ๒๔๑๒ ใคชี้แจง
 เหตุผลไว้ดังนี้ " เพื่อไปประจำสาขาสุขภาพจิต ซึ่งจะเปิดทำการใหม่ที่มีบริการสาธารณสุข วิชาศของ
 ซึ่งหน่วยงานนี้โอนย้ายสาขาไปจากแผนกสุขภาพจิต หรือยังไม่มีตำแหน่งที่จะบรรจุคนเข้าปฏิบัติงาน"¹⁵
 อบรมใดก็ตาม ก.ท. ก็ได้อนุมัติตำแหน่งนี้ไว้เป็นน

๒. คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นสิ่งที่จำเป็น
 เพราะในการบริหารงาน ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องคำนึงถึงการให้คนถูกกับงาน (put the
 right man to the right job) ซึ่งหมายถึงการบรรจุบุคคลในตำแหน่งใดก็ตามคำนึงถึงความเหมาะสม
 ทางด้านคุณสมบัติ ซึ่งได้แก่ความรู้ทาง วิชาซึ่งความสามารถแล ประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้คุณสมบัติทั่วไปของ
 พนักงานเทศบาล

สำหรับพนักงานเทศบาล ก.ท. จะเป็นผู้กำหนดว่าตำแหน่งใดควรจะใช้วิชาที่ใด โดยออก
 เป็นข้อบังคับ ก.ท. ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งตั้งแคชชั่นโกลงมา ส่วนตำแหน่งที่ขึ้นเหมือนกันแต่เป็น
 ตำแหน่งที่อยู่สูงขึ้นไปจะไม่มีการกำหนดวิชาอีก แต่ให้ถือเอาวิชาที่เดิม เช่น ตำแหน่งนิติกรตรี
 ตามข้อบังคับ ก.ท. กำหนดให้บรรจุวิชาที่ทาง เนติบัณฑิต ขรรพศาสตร์บัณฑิต นิติศาสตร์บัณฑิต¹⁶
 เมื่อ ก.ท. อนุมัติให้ตำแหน่งนิติกรโท หรือนิติกร เอก ก็ให้ใช้วิชาที่สาขาเดียวกันกับนิติกรตรี

¹⁵ เทศบาลนครกรุงเทพ. บันทึกคำชี้แจงแสดงเหตุผลในการชอกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา
 ประจำปี พ.ศ. ๒๔๑๒ แผนกสุขภาพจิต กองส่ง เสริมสุขภาพ ฝ่ายสาธารณสุข แนบเอกสาร แผนก
 การสอบบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

¹⁶ ข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๔๐๗) เรื่อง การกำหนดตำแหน่งที่ใช้วิชาที่.
 ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๔๐๗

ในบันทึกคำชี้แจง ฯ ตามปกติถ้าเป็นการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะเสนอขอตั้งชื่อตำแหน่งที่ขอใหม่แล้ว ก็จะมีการ เสนอวิชาชีพเพื่อ ก.ท. จะได้ออกข้อบังคับ ก.ท. กำหนดวิชาชีพระยะสามตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

นอกจากนี้ในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งชั้นเอกและชั้นพิเศษ ซึ่งมีโอกาสเกินกว่าวิชาชีพไว้ในตำแหน่งที่มีชื่อเหมือนกันในชั้นต่ำกว่า ทางเทศบาลมักจะระบุนชื่อ คุณสมบัติและความเหมาะสมอันได้จากการศึกษา ประวัติการทำงานและประสบการณ์ของผู้ที่จะแต่งตั้งให้ครองตำแหน่งนั้น ๆ ควบคู่ไปกับการชี้แจงถึงคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งที่ขอกำหนดไว้ในใหม่ดังกล่าวอย่างเช่น ในการขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญการส่งเสริมสุขภาพ ของฝ่ายสาธารณสุขประจำปี พ.ศ. ๒๕๑๑ ตามบันทึกคำชี้แจงไต่ถามข้อสงสัยของแพทย์หญิงประสวงศพร จารุมลิต 17 ไว้ด้วย เป็นต้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งใหม่ที่ไม่เกินขั้นโท จะให้หลักคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดใหม่บรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพออกจากสถานศึกษาของกระทรวงศึกษา หรือสถานศึกษาอนึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เพียงเท่า การกำหนดอัตราเงินเดือนจะกำหนดไว้เท่ากับขั้นสูงสุดของอันดับอัตราเงินเดือนในขั้นที่ ก.ท. ตีราคาปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้น ๆ ไว้

ส่วนตำแหน่งที่มีโอกาสเกินกว่าวิชาชีพหรือกำหนดวิชาชีพแต่เดิมนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือนในขั้นต้นจะเท่ากับขั้นสูงสุดของอันดับ ๑ ของขั้นนั้น ๆ ในกรณีที่มีการกำหนดอัตราเงินเดือนพร้อมกับตำแหน่ง จะไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้จะดำรงตำแหน่ง

๓. ส่วนการบริหารของเทศบาล ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาที่กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ก็เพราะประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความพอดีของปริมาณคนกับปริมาณงาน ดังนั้นเพื่อความสะดวกในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของ

17 เทศบาลนครกรุงเทพ, บันทึกคำชี้แจง เพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญส่งเสริมสุขภาพของฝ่ายสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. ๒๕๑๑ เล่มเอกสาร แผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่

พนักงานเทศบาล ก.ท. จึงได้แบ่งเทศบาลทั้งหมดตามรายได้คือปีออกเป็น ๔ ชั้น สำหรับเทศบาลที่มีรายได้เกินกว่า ๑๐๐,๐๐๐.๐๐๐ บาทขึ้นไป ก.ท. กำหนดให้เป็นเทศบาลชั้นพิเศษ ซึ่งปัจจุบันมีแต่เทศบาลนครกรุงเทพ เทศบาลเดียว

ก.ท. ได้วางหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้สำหรับเทศบาลชั้นพิเศษ (หรือเทศบาลนครกรุงเทพ) ไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ - ๒

หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานประจำ

เทศบาล	ตำแหน่ง	อัตราไม่สูงกว่า	
		ชั้น	อันดับ
ชั้นพิเศษ	เสมียน	จัตวา	๑ - พิเศษ
	ประจำแยก	ตรี	๑ - ๒
	หัวหน้าแยก	โท	๑ - ๓
	หัวหน้ากอง	เอก	๑ - ๒
	หัวหน้ากองพิเศษ	พิเศษ	๑ - ๒

ที่มา ระเบียบ ก.ท. เรื่อง ส่วนการบริหารของเทศบาลและระเบียบขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๕, ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๐๕

18 ระเบียบ ก.ท. เรื่อง ส่วนการบริหารของเทศบาลและระเบียบขอทำความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานสามัญ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๐๕



อย่างไรก็ตาม ถ้าเทศบาลมีกิจการที่มีความจำเป็นเพื่อการบริหารงานของเทศบาล ก.ท. ก็มีอำนาจที่จะพิจารณากำหนดส่วนการบริหารของเทศบาลได้ ความเหมาะสมและความจำเป็นของกิจการเทศบาลได้ การกำหนดอัตราตำแหน่งก็ย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงไปโดยเสนอให้ ก.ท. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป¹⁹ ความเห็นที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ จึงได้รับอนุมัติให้แบ่งส่วนงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ นับแต่ฝ่ายการโยธาพิเศษเรื่อยมาจนเต็มรูปดังที่เป็นอยู่ปัจจุบันตำแหน่งต่าง ๆ จึงได้รับอนุมัติตามการขยายหน่วยงานอีกมาก

การขอกำหนดตำแหน่งและการขยายอัตราเงินเดือนในปัจจุบันเป็นไปในลักษณะที่ ก.ท. อนุมัติเป็นพิเศษจนแทบจะไม่ได้คำนึงหลักการแบ่งส่วนงานที่กำหนดไว้ตามระเบียบที่กล่าวแล้วตอนต้น

๔. งบประมาณ การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจะต้องคำนึงถึงงบประมาณของเทศบาลด้วยตามระเบียบ ก.ท. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่า "งบประมาณเงินเดือนและเงินที่จ่ายเนื่องจากเงินเดือน (เช่น เงินเพิ่มพิเศษประจำเดือน) ที่เทศบาลจะพึงต้องจ่ายจากรายได้ของเทศบาล (อันมิใช่รายได้จากเงินอุดหนุน ๆ หรือเงินกู้) เทศบาลจะต้องจ่ายโดยรวมกันไม่เกินร้อยละแห่งรายได้ที่ถือเป็นหลักเกณฑ์การกำหนดครุของเทศบาลตามบัญชีท้ายระเบียบ"²⁰ ความบัญชีกำหนดสำหรับเทศบาลชนบทพิเศษให้คงงบประมาณได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของรายได้²¹

¹⁹ หนังสือ ก.ท. ความบาทที่ ๑๒๕๕/๒๕๐๑ เรื่อง การขอห้าความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานประจำ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๐๑, ข้อ ๑

²⁰ ระเบียบ ก.ท. เรื่อง ส่วนการบริหารงานของเทศบาลและระเบียบในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๑

²¹ เรื่องเดียวกัน .

เหตุที่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ทางงบประมาณที่เพราะเหตุผลที่ว่า เพื่อจะได้นำรายได้ของเทศบาลไปทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ เป็นส่วนส่วนแน่นอนและเป็นถาวรสร้างข้อจำกัดการกำหนดตำแหน่งเพื่อมิได้สิ้นลงงาน นอกจากจะระเบียบดังกล่าวแล้ว ก.ท. ยังมีหนังสือขอความเข้าใจเพิ่มเติมว่า

“ถ้าเทศบาลใดที่ยอด งบประมาณเงินเดือนและเงินที่จ่าย เนื่องจากเงินเดือนรวมกับเงินอัตราส่วนร้อยละแล้ว ก็ให้ทางการขอปรับขยายเงินเดือนผู้ก่ออัตราส่วนว่า งบประมาณประเภทเงินเดือนและเงินที่จ่ายจากเงินเดือนจะได้นำไปตามอัตราส่วนร้อยละดังกล่าวแล้ว เว้นแต่เทศบาลใดที่มีความจำเป็นจะต้องปรับขยายอัตราอันกับเงินเดือนไปอย่างยิ่ง”²²

จึงเห็นได้ว่าระเบียบ ก.ท. ให้เทศบาลที่ต้องใช้งบประมาณเงินอัตราส่วนที่กำหนดไว้เฉพาะ การขอปรับขยายเงินเดือนของอัตราส่วนที่อนุมัติไปแล้วเท่านั้น หากได้ครอบคลุมถึงการกำหนดตำแหน่งใหม่ทั้งจะต้องกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่แต่อย่างใดไม่และอาจเป็นเพราะเหตุนี้ที่ทำไมถึงงบประมาณประเภทเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพจึงเกินอัตราส่วนร้อยละ ก.ท. กำหนดถึงตารางที่ ๓ - ๓

22 หนังสือ ก.ท. ความภาคที่ ๑๒๕๕/๒๕๐๑, เรื่องเดิม

ตารางที่ ๓ - ๓

แสดงส่วนเกินของงบประมาณรายจ่ายประเภทเงินเดือนของ เทศบาลนครกรุงเทพฯ
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๕-๒๕๑๒
(แสดงตัวเลขปีเว้นปีและหน่วยของงบประมาณเป็นบาท)

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับของ เทศบาลนครกรุงเทพฯ (ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้)	งบประมาณรายจ่าย ประเภทเงินเดือน	ส่วนเกิน ๕% ของ ประมาณการรายรับ (ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้)
๒๕๐๕	๑๒๘,๑๒๖,๑๑๖	๒๑,๕๕๕,๒๖๐	๒,๒๓๐,๓๘๖.๖๐
๒๕๐๖	๒๒๗,๖๕๓,๗๑๖	๒๘,๓๓๘,๗๕๕	- ๕,๕๑๐,๗๑๖.๘๐
๒๕๐๘	๓๖๑,๒๒๘,๖๐๑	๕๘,๒๓๑,๖๖๘	- ๕,๕๕๒,๗๓๑,๐๕
๒๕๑๐	๓๙๐,๓๙๒,๑๒๓	๖๘,๐๗๑,๖๖๑	๘,๕๑๒,๘๘๖,๕๕
๒๕๑๒	๕๗๘,๓๙๗,๕๒๖	๘๙,๖๓๑,๕๒๐	๑๗,๘๙๘,๓๐๘,๐๕

ที่มา เทศบาลนครกรุงเทพฯ, เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๐๕, ๒๕๐๖, ๒๕๐๘, ๒๕๑๐ และ ๒๕๑๒ (โรเนียว) (ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางจะเห็นได้ว่าเฉพาะปี พ.ศ. ๒๕๐๖ และ ๒๕๐๘ เทศบาลนครกรุงเทพฯ ใช้งบประมาณไว้ต่ำกว่าระเบียบเสียอีก เหตุผลก็เพราะเทศบาลนครกรุงเทพฯ ในระยะขยายงานอย่างกว้างขวางในขณะเดียวกันการเพิ่มอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนก็จะเริ่มเพราะการขยายหน่วยงานออกเป็นฝ่าย พนักงานเทศบาลที่ไปครองตำแหน่งใหม่ส่วนมากเงินเดือนอยู่ในอันดับต่ำ ๆ ไปถึง พ.ศ. ๒๕๑๐ การขยายหน่วยงานเป็นฝ่ายเต็มรูป การขยายอัตราเงินเดือนขึ้น และอันดับเงินเดือนรวมทั้งกำหนดตำแหน่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนทำให้งบประมาณรายจ่ายประเภทเงินเดือนสูงกว่ากำหนดและมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจุบันแม้ว่าเทศบาลนครกรุงเทพจะขาดพนักงานเทศบาลประเภท เช่น พยาบาล แพทย์ วิศวกรและช่างไม้ช่างเหล็กพนักงานเทศบาลบางประเภท โดยเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ผลกถามผลการวิจัย บ่งชี้ว่า นอกจากกองทะเบียนและสถิติเฉพาะที่อยู่ตามแขวงต่าง ๆ แล้วพนักงาน ราชการส่วนใหญ่ต่างงานน้อย นิ่งภายใน ๕ ปี ไม่ควรขอกำหนดตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ²³ หรืออีก นัยหนึ่งปัจจุบันเทศบาลนครกรุงเทพมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลบางประเภทลงงาน จึงทำให้งบประมาณ รายจ่ายประเภทเงินเดือนเกินเกินกำหนด

ส่วนที่ ๒

การ เลือกสรรพนักงานเทศบาล

การบริหารงานบุคคลชั้นนี้อาจแบ่งออกเป็นชั้นย่อย ๆ ได้เป็นการสรรหาบุคคล (Recruitment) กระบวนการคัดเลือก (Selection) และการทดลองให้ปฏิบัติงาน (Probation) ซึ่งเมื่อรวมกัน แล้วเรียกว่า กระบวนการเลือกสรรบุคคล (Selection Process) ขอบเขตของชั้นนี้เริ่มตั้งแต่ การประกาศรับสมัครไปจนกระทั่งถึงการให้ทดลองปฏิบัติงานสิ้นสุดลง

การ เลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพนั้น มีวิธีการตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายดังนี้

๑. การ สอบคัดเลือก
๒. การ สอบแข่งขัน
๓. การ คัดเลือก
๔. การ รั้ง โอนข้าราชการพลเรือน
๕. การ รั้ง โอนพนักงานเทศบาล
๖. การ รั้ง บรรจุผู้ที่ออกจากงานเทศบาลหรือราชการไปแล้ว

²³ บันทึกแผนกฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ ที่ ๒๔๕/๒๕๑๑, ลงวันที่ กรกฎาคม ๒๕๑๑
เรื่อง ผลการสัมมนาพนักงานเทศบาลที่ทำหน้าที่ราชการ, ผลงานวิจัยการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ที่ทำหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๑๑, (โรเนียว), ผนวก ๕

การเลือกสรรบุคคลโดยวิธีการต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วในเจตนาของเลือกสรรจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ และเห็นความรู้อย่างที่กฎหมายและข้อบังคับ ก.ท. กำหนดไว้ โดยเฉพาะคุณสมบัติขั้นพื้นฐานเขียนใกรายชื่อนำมาพิจารณาเสียก่อน ส่วนเห็นความรู้อาจพิจารณาพร้อมกับวิธีการเลือกสรรในตอนต่อไป

คุณสมบัติของภาร เป็นพนักงานเทศบาล

คุณสมบัติในขั้นนี้เป็นคุณสมบัติทั่วไปที่พนักงานเทศบาลทุกคนจะต้องมีเป็นข้อกำหนดที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ในเรื่องทั่วไป มิได้ครอบคลุมไปถึงขั้นความรู้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เป็นเครื่องป้องกันผู้ที่ไม่เหมาะสมเข้ามาเป็นพนักงานเทศบาล ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- (๑) เป็นผู้มีสัญชาติไทย
- (๒) เป็นผู้มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลือกเฝ้าในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๔) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตสิ้นเรี่ยวไม่สมบูรณ์หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในข้อบังคับ ก.ท.
- (๕) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการหรือถูกพักงานเทศบาล
- (๖) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๗) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดซึ่งโทษหรือความผิดอันใดกระทำได้โดยประมาท
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสุขาภิบาล
- (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะการกระทำความผิดวินัยให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการพลเรือนหรือกฎหมายอื่น หรือให้ออกจากเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น หรือปลดออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

(๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น หรือไล่ออกจากงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล²⁴ สำหรับโรคที่กำหนดไว้ในข้อ (๔) นั้น ก.ท. ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ²⁵

- (๑) โรคเรื้อน
- (๒) วัณโรคในระยะอันตราย
- (๓) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- (๔) โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง
- (๕) โรคพิษสุราเรื้อรัง

ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ ตั้งแต่ (๖) ถึง (๑๒) ซึ่งไม่คุณสมบัติทางด้านความประพฤติทั้งสิ้น กฎหมายโดยัญญัติให้ ก.ท. พิจารณาขออนุญาตให้ไปทำงานอื่นได้ดังนี้

"ผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) (๑๑) หรือ (๑๒) ซึ่งมีใจเพราะเหตุกระทำการทุจริต ก.ท. อาจพิจารณาสอบสวนว่าผู้นั้นได้กลับคนประพฤติไม่เป็นคนดีแต่เฉพาะในกรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ (๘) (๑๐) หรือ (๑๑) ผู้นั้นต้องออกจากราชการหรืองานไปเกินกว่าสองปี หรือในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ (๑๒) ผู้นั้นต้องออกราชการหรืองานเกินกว่าสามปี ก.ท. อาจยกเว้นให้เป็นรายบุคคลก็ได้
ข้อยกเว้น ก.ท. ในการประชุมปรึกษาขออนุญาตเช่นนี้ต้องเป็นเอกฉันท์ การลงมติให้กระทำโดยลับ"²⁶

24 พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม, มาตรา ๔๑

25 ขอบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๐๗), เรื่อง โรค, ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๐๗

26 พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม, มาตรา ๔๒

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก.ท. ยังมีสิทธิให้มีเทศบาลวิฆเน อภิบาลสามเดระ หรือ พนักงานเทศบาลซึ่งอยู่ระหว่างลาอุปสมบทชั่วคราวสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกเข้าทำงาน เทศบาลดังกล่าวแล้ว

เมื่อนำเอาคุณสมบัติทั่วไปของการ เป็นพนักงานเทศบาลไปเปรียบเทียบกับคุณสมบัติทั่วไปของ ข้าราชการพลเรือนแล้วจะเห็นได้ว่ามีความี้อาจาคัดเหมือนกันแต่ ซึ่งถ่วงนแนฎหมายจะมีอัญติ เปิดทางไว้ ให้กำหนดคุณสมบัติใหม่ได้ ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีที่งานของ เทศบาลส่วนใดมีเหตุพิเศษให้ ก.ท. ออกข้อบังคับ กำหนดคุณสมบัติ อย่างอื่นเพื่อจะได้นั้นที่มีคุณวุฒิและความสามารถในการงานได้²⁷

(๒) กรณีตำแหน่งพนักงานเทศบาลใดที่โดยลักษณะหรือคุณภาพของงานไม่เหมาะสมแก่การ แต่งตั้งบุตรหรือสตรี เข้าทำงาน ให้ ก.ท. ออกข้อบังคับไว้สำหรับตำแหน่งนั้น²⁸

อย่างไรก็ตามจนกระทั่งปัจจุบันยังไม่ปรากฏว่า ก.ท. ใ้ข้อออกข้อบังคับกำหนดคุณสมบัติทั่วไป พิเศษสำหรับพนักงานในตำแหน่งใดเลย

การสรรหามุคคละ และการเลือกบุคคล

โดยทั่วไปการดำเนินการ เลือกสรรในวงราชการส่วนใหญ่มุ่งงใจเป็น ๓ ขั้นตอน กังกล่าวไว้ใน ตอนต้น คือ การสรรหามุคคละ (Recruitment) การขบวนการคัดเลือก (Selection) และการ ทดลองใหม่ปฏิบัติงาน (Probation) แล้วยเหตุที่การ เลือกสรรพนักงานเทศบาลมีวิธีการต่าง ๆ ถึง ๖ วิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีระเบียบและวิธีการแตกต่างกัน โดยเฉพาะขั้นตอนการสรรหาและการ เลือก ส่วนขั้นตอน การทดลองใหม่ปฏิบัติงานมีวิธีการเหมือนกัน ฉะนั้น เพื่อความสะดวกในการพิจารณาผู้เขียนจึงแบ่ง การ ขบวนการ เลือกสรรบุคคล เป็น ๒ ส่วน โดยจะพิจารณาเฉพาะการสรรหาและการ เลือกบุคคลก่อน ส่วนการทดลองปฏิบัติงานจะแยกไว้พิจารณาในส่วนที่ถัดไป

27 เรื่องเดียวกัน . มาตรา ๒๘

28 เรื่องเดียวกัน . มาตรา ๒๘

แนวความคิดในการสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคล หมายถึง "กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ เพื่อให้มาทำงาน และการตั้งบุคคลเหล่านั้นใหม่สมัคร เขาทำงานในองค์กร" ²⁹ ปัจจุบันการสรรหาบุคคลมุ่งในทางส่งเสริม (positive) ซึ่งหมายความว่า

"ราชการจะต้องหาทางดึงดูดบุคคลที่ดีที่สุดที่จะหาได้ในตลาดแรงงานมารับราชการ... เช่นในด้านการประชาสัมพันธ์ของไซเทคนิคที่จะดึงดูดใจบุคคล จะต้องทราบแหล่งของบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการและวิธีการ... ที่จะให้บุคคลในแหล่งนั้นได้ทราบถึงโอกาสที่จะรับราชการ... คือหาทางที่จะเข้าไปถึงบุคคลที่ต้องการมากกว่าจะรอให้บุคคลเหล่านั้น
30
มาสมัครมาหาราชการเอง

ดังนั้นในการดำเนินการสรรหา ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาบุคคลจะต้องมีการวางแผนในการสรรหา โดยเฉพาะการใช้เทคนิคเพื่อดึงดูดบุคคลที่มีคุณสมบัติให้เขามาสมัครทำงาน

แนวความคิดในการเลือกบุคคล

การเลือกบุคคล หมายถึง "กระบวนการจัดแบ่งผู้สมัครเข้าทำงาน (Candidates) ออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสิทธิ์ที่จะได้รับการบรรจุ กับกลุ่มที่ไม่มีสิทธิ์" ³¹ สำหรับกลุ่มที่มีสิทธิ์ได้รับบรรจุ เป็นการแยกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด จากผู้สมัครเข้าทำงาน โดยจัดเรียงลำดับตามความรู้และความสามารถ

29 Flippo, Edwin B., Principles of Personnel Management, (second ed., Mc Graw - Hill Book Company, 1966), p. 133

30 เกษม สุวรรณกุล, "การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิ" วารสารการบริหาร, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๑๓, หน้า ๔๗

31 Yoder, Dale, Personnel Management and Industrial Relations, Fifth edition (Japan, Prentice - Hall, Inc., 1962) p. 322

สำหรับวิธีการ เลือกใช้นโยบายใช้วิธีการทดสอบ (testing) หรือวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ตามปกติมักจะมีการทดสอบ โดยถือว่าเป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีคุณสมบัติและ ทัศนคติที่เหมือนกัน และมีคุณสมบัติที่จะเลือกบุคคลซึ่งสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับบรรจุได้ดีเท่าไร แต่จะต้อง เลือกเอาบุคคลซึ่งมีความสามารถที่จะจำไว้ดูแล รักษา³² สำหรับตำแหน่งที่สูง ๆ ขึ้นไปเลย การที่จะเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว จึงไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่าย ๆ จำเป็นจะต้องใช้ความรู้และ เทคนิคต่าง ๆ มากมาย การเลือกบุคคลจะมีประสิทธิภาพสูงได้จึงต้องใช้เลือกที่เกณฑานการอบรม ทางเทคนิคมาโดยเฉพาะ และต้องมีความวิเศษที่จะใช้เทคนิคเหล่านั้นด้วย³³

วิธีการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลแต่ละวิธีมีข้อกำหนดและวิธีการแตกต่างกัน ออกไป ซึ่งจึงพิจารณารายละเอียดจากวิธีเลือกสรรต่อไปนี้

๑. การสอบคัดเลือก

การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ประเภทที่กฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี และประเภทที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค. จังหวัง

การสอบคัดเลือกในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครกรุงเทพ

การสอบคัดเลือกในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครกรุงเทพก็คือ การสอบคัดเลือกที่กฎหมาย กำหนดให้นายกเทศมนตรี เป็นผู้สอบคัดเลือก ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร วิชาที่มาจากสำนักศึกษา ที่ทางราชการรับรองแล้ว เติมบรรจุเข้าเป็นพนักงานเทศบาลที่ใช้วิชาชีพนั้น ในชั้นที่ไม่เกินชั้นโทตาม

³² Stalh, O.Glenn, op.cit., p. 69

³³ Suwanagul, Kasorn, op.cit., p. 20

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. 34

ในทางปฏิบัติกองการเจ้าหน้าที่จะเริ่มดำเนินการต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างและหน่วยงานเจ้าสังกัด
ตำแหน่งว่าง มีบันทึกมาขอใตกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสมัครคัดเลือกและส่งคนไปให้

กรรมการผู้ดำเนินการสมัครคัดเลือก

การดำเนินการขั้นแรกในการจัดการสมัครคัดเลือก ก็คือการแต่งตั้งกรรมการผู้ดำเนินการสมัคร
คัดเลือก ซึ่งตามข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๘) กำหนดไว้ว่า "ให้ขนาดพิเศษยศจาง
กรรมการอย่างน้อยสามคนเป็นผู้ดำเนินการ ในการนี้จะแต่งตั้งตนเอง เป็นกรรมการด้วยก็ได้"³⁵
และตามประกาศเรื่องหลักสูตรและวิธีการสมัครคัดเลือก ฯ ตามข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๘)
ได้ให้ความหมายเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ดำเนินการสมัครคัดเลือกไว้ว่า

"สำหรับกรบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวาและชั้นตรี ให้แต่งตั้งจาก
พนักงานเทศบาลไม่ต่ำกว่าชั้นโท เว้นแต่ในกรณีจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล
จะแต่งตั้งกรรมการจากพนักงานเทศบาลสามัญชั้นตรีก็ได้ โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ท.

สำหรับกรบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญชั้นโท ให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล
สามัญไม่ต่ำกว่าชั้นเอก เว้นแต่ในกรณีจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่เทศบาลจะแต่งตั้ง
กรรมการบางคนจากพนักงานเทศบาลสามัญชั้นโทก็ได้ โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ท."³⁶

34 พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม, มาตรา ๒๓

35 ข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๘) เรื่อง การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร
วิชาชั้น, ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๐๘ ๒

36 ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสมัครคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร
วิชาชั้น ให้กรบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล ตามข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๘) ลงวันที่ ๑๘
สิงหาคม ๒๕๐๘

ในทางปฏิบัติ การแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพมหานครจะแต่งตั้งกรรมการครั้งละ ๔ คน ซึ่งเท่ากับจำนวนวิชาข้อเขียนในหลักสูตร ส่วนการสัมภาษณ์นั้น จะใช้กรรมการทั้ง ๔ คน เป็นผู้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ แต่ในกรณีที่ว่าแห่งใด ก.ท. ได้กำหนดให้ต้องสอบวิชาเฉพาะตำแหน่งเกินกว่า ๑ วิชา การแต่งตั้งกรรมการก็อาจเพิ่มขึ้นตามจำนวนของวิชาที่เพิ่มขึ้นด้วย เช่น ตำแหน่งพนักงานสถิติตรี มีวิชาเฉพาะตำแหน่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสถิติ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร³⁷ ในกรณีเช่นนี้มักจะแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นอีก ๑ คน เป็น ๕ คน³⁸

การแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลชั้นจัตวาและชั้นตรีทุกครั้ง จะต้องให้มีหน้ากองการเจ้าหน้าที่ (ส่วนมากเป็นประธานกรรมการ) และหัวหน้าแผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง (ส่วนมากเป็นกรรมการและเลขานุการ) เป็นกรรมการอยู่ด้วย ส่วนกรรมการอื่น ๆ จะแต่งตั้งจากหน่วยงานเจ้าสังกัดของตำแหน่งว่าง หรืออาจแต่งตั้งจากหน่วยงานอื่นรวมด้วยบ้าง โดยเลือกเอาผู้ที่ตำแหน่งหน้าที่การงานใกล้เคียงกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือกหรืออยู่ชั้นมิวเซียมทางการศึกษาเหมาะสมที่จะออกข้อสอบในวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรการสอบคัดเลือก เช่น ในทางสอบคัดเลือกตำแหน่งเภสัชกรตรี ทันตอนามัยตรี และพนักงานวิทยาศาสตร์ตรี เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ เทศบาลได้ประกาศแต่งตั้งกรรมการตามตำแหน่งหน้าที่ทางการงาน คือ แต่งตั้งผู้รักษากรในตำแหน่งเภสัชกรเอก เป็นกรรมการสำหรับตำแหน่งเภสัชกรตรี แต่งตั้งทันตแพทย์เอกสำหรับตำแหน่งทันตอนามัยตรีและพนักงานวิทยาศาสตร์ โทสำหรับตำแหน่งพนักงานวิทยาศาสตร์³⁹ (เรื่องนี้การเสนอแต่งตั้ง

37 กรมการปกครอง. หนังสือส่วนการปกครองท้องถิ่น ที่ ม.ท.๐๓๑๑/๒๖๔๔ เรื่องขออนุมัติดำเนินการสอบคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานสถิติตรี ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๔๖๐.

38 ประกาศเทศบาลนครกรุงเทพ. เรื่อง แต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่งพนักงานสถิติตรี ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๔๖๒.

39 ประกาศเทศบาลนครกรุงเทพ. เรื่อง แต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลชั้นตรี ตำแหน่งเภสัชกรตรี ทันตอนามัยตรีและพนักงานวิทยาศาสตร์ตรี ลงวันที่

กรรมการในครั้งแรกไม่มีสำนักงานวิทยาศาสตร์ไทยเป็นกรรมการ ปลัดเทศบาลนครกรุงเทพเสนอแต่งตั้งใหม่ โดยให้ความเห็นว่าควรจะมีสำนักงานวิทยาศาสตร์ไทยเป็นกรรมการด้วย) เป็นต้น และการแต่งตั้งกรรมการจะแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลชั้นโทขึ้นไปทั้งสิ้น

ความการแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลชั้นโท จะมีหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ประกอบด้วยทุกครั้ง ส่วนกรรมการอื่น ๆ จะแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลชั้นเอกขึ้นไป และหลักเกณฑ์อื่น เหมือนกับการแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกชั้นตรีและจัตวาซึ่งที่กล่าวแล้ว

ข้อนาสั่ง เกิดประการหนึ่งในการตั้งกรรมการสอบคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพก็คือ ไม่มีการแต่งตั้งกรรมการที่ ก.ท. กำหนดให้กองชออนุมัติ ก.ท. เลย

สำหรับการดำเนินการของกรรมการสอบคัดเลือก จะมีการประชุมกันครั้งแรกเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือกภายหลังจากการประกาศรับชออนุมัติเรียบร้อยแล้ว

ความปกติการดำเนินการมีเฉพาะการออกชอสอบและการตรวจชอสอบเท่านั้น ซึ่งจะได้พิจารณารายละเอียดในส่วนที่ว่าควบลักษณะการสอบคัดเลือก ส่วนการดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก อยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบของแผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะการสรรหามุคผลซึ่งจะนำมาพิจารณาครั้ง

การจัดทำประกาศรับสมัคร

การสรรหามุคผลเพื่อสอบเข้าทำงานตามปกติจัดทำเป็นประกาศ ซึ่งมีข้อความเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่เป็ครับสมัครและเกี่ยวกับการรับสมัคร และอาจมีข้อความที่ดึงดูดความสนใจของผู้มีสิทธิสมัครไว้ด้วย 40 ข้อความในประกาศจึงอาจแบ่งได้เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่จำเป็น (essential) และส่วนที่เพื่อกดึงดูดความสนใจ (desirable) 41 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

40 The International City Managers' Association, op.cit., p. 73

41 Ibid.

ส่วนที่จำเป็น

- ชื่อของงาน
- คุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัคร
- สถานที่รับสมัคร
- วันปิดรับสมัคร
- เงินเดือน

ส่วนที่เพื่อตั้งบุคคลความสนใจ

- ขอความเกี่ยวกับกระบวนการสอบ
- วัน เวลา และสถานที่สอบ
- วิชาและคะแนนเต็มของแต่ละวิชา
- ขอความเกี่ยวกับเงินเดือนว่าขมายใดแค่ไหน
- ขอความอธิบายงานโดยย่อ
- จำนวนผู้ที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบได้
- ขอความอธิบายผลประโยชน์แก่กุล (การออกจากงาน การลางาน ฯลฯ)

สำหรับการประกาศรับสมัคร ของเทศบาลนครกรุงเทพ แผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้จัดทำแล้วเสนอให้ประธานกรรมการสอบ (ส่วนมากคือ หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่) ลงนามหมายประกาศรับสมัคร ส่วนขอความในประกาศรับสมัคร ก.ท. ได้กำหนดให้กองกำหนดขอความต่อไปนี้ไว้ในประกาศด้วยคือ 42

- (๑) คุณสมบัติและชั้นความรู้
- (๒) หลักสูตรการสอบ
- (๓) วัน เวลาและสถานที่สอบ
- (๔) ขอความอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบ

ในทางปฏิบัติประกาศรับสมัครสอบของเทศบาลนครกรุงเทพ มีรูปร่างลักษณะเป็นแบบเดียวกันทุกครั้ง ขอความจึงมีควาคล้ายกันคือ ตัวเล็ก นมิกสีคำทั้งหมด ลักษณะเหมือนกันประกาศอื่น ๆ ของเทศบาล มีขอความเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

43
ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ฯ ตามอ้อมบังคับ ก.ท.
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๕) เรื่องเดิม . ข้อ ๓

- (๑) ชื่อของตำแหน่งและชั้น
- (๒) หน่วยงานที่สมัครว่าง
- (๓) คุณสมบัติของผู้สมัคร ขุนแต่เพียงว่า "จะต้องมีคุณสมบัติตามความในมาตรา ๔๑

แห่งพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖"

- (๔) พันความรู้ของผู้สมัคร โดยกำหนดวุฒิทางการศึกษา
- (๕) หลักฐานต่าง ๆ ที่ใช้ในการสมัคร
- (๖) วัน เวลาและสถานที่ในการยื่นใบสมัคร
- (๗) กำหนดวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบและประกาศสถานที่สอบ
- (๘) หลักการสอบ

สำหรับเรื่องเงินเคียนของตำแหน่งว่างที่ไม่ปรากฏในประกาศรับสมัครของ ก.ท. ก็เพราะว่า ก.ท. ได้ส่งสำเนาหนังสือของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีให้ถือปฏิบัติ ซึ่งมีข้อความตอนหนึ่งว่า "ส่วนราชการบางแห่งได้ ขูขึ้นเงินเคียนไว้ควย บ่อมไม่เหมาะสม เพราะเป็นสิ่งที่ไม่ควรเปิดเผย ก.ท. จึงเห็นควรให้ รมัการร ขูขึ้นเงินเคียนไว้ใประกาศของราชการทุกกรณี ถ้าจำเป็นก็เพียงแต่ประกาศว่า าราชการพลเรือนจั่วอาดับ ๓ หรือชั้นตรีดับ ๑ เท่านั้น 43

ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวไว้แล้ว ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เทศบาลประกาศในการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลแต่อย่างใด

การ เผยแพร่ประกาศรับสมัคร

การ เผยแพร่ประกาศรับสมัคร เป็นหลักการที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการ เลือกรบุคคล หลักการที่โชก้นโดยทั่วไปคือ

43 หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คำวน ที่ น.ว.๑๒๐/๒๕๐๓ เรื่อง ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินเคียนข้าราชการ, ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๐๓

"(๑) การประกาศทางหนังสือพิมพ์

(๒) การปิดประกาศไว้ตามสถานที่ราชการ และตามที่ประชาชนไปชุมนุมกัน

(๓) การส่งข่าวไปถึงบุคคล องค์กรหรือสถาบัน ซึ่งคาดว่าจะมีผู้สมัครที่เหมาะสม"⁴⁴

ก.ท. ก็ได้ให้ความสำคัญแก่การ เผยแพร่ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดไว้ว่า

"การประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ใ้ประกาศเพื่อทราบทั่วกัน โดยให้มีกำหนดเวลา ขึ้นโดยสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

ประกาศนั้นให้ปิดไว้ ณ ที่เปิดเผย เช่น ปิดประกาศ ณ ที่ทำการ เทศบาลนั้น ๆ และให้โฆษณาทางวิทยุกระจายเสียงด้วย และจะโฆษณาตามความเหมาะสมด้วยก็ได้"⁴⁵

ในเรื่องการ เผยแพร่การประกาศรับสมัครของพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพฯ ผู้เขียนได้ออกแบบสอบถามผู้สมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งสถานีนักตรี ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๑๓ และตำแหน่งครูตรีและครูจัตวา ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๑๓ จำนวน ๑๒๐ ชุด แต่ได้รับแบบสอบถามคืน ๘๘ ชุด ได้ค่าตอบแทนการวางคอกไปนี้

⁴⁴ Stalh, O Glen, op.cit., p.61

⁴⁵ ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล ตามข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๐๘), เรื่องเก็บ

ตารางที่ ๓ - ๔

แสดงการ แยกแยะชาวการรับสมัครสอบคัดเลือกของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานคร

แหล่งข่าวของผู้สมัครทราบ	จำนวนผู้ทราบข่าว	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
โทรทัศน์	-	-
หนังสือพิมพ์	๑	๑.๐๖
วิทยุ	๑	๑.๐๖
ประกาศของ เทศบาลซึ่งปิดไว้ ณ สถานศึกษาของผู้สมัคร	-	-
ประกาศของ เทศบาลซึ่งปิดไว้ ณ สถานราชการอื่น	๑	๑.๐๖
ประกาศของ เทศบาลซึ่งปิดไว้ ณ ศาลาเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร	๓๐	๓๑.๕๑
เพื่อนฝูงบอก	๒๑	๒๑.๕๑
อื่น ๆ	-	-

จากตารางข้างบนจะเห็นได้ว่า ผู้สมัครส่วนมากถึงร้อยละ ๒๔.๕๑ ได้ทราบข่าวการรับสมัครจากเพื่อนฝูงหรือมีผู้บอกกล่าว และร้อยละ ๓๑.๕๑ ได้ทราบข่าวโดยการไปพบเห็นประกาศซึ่งปิดไว้ ณ ศาลาเทศบาลนครกรุงเทพมหานครเอง ส่วนแหล่งข่าวอื่น ๆ นอกเหนือจากแหล่งข่าวทั้งสองดังกล่าวแล้ว มีผู้ตอบ เห็นรวมกันเพียงร้อยละ ๑ เท่านั้น

จึงแสดงว่าการ แยกแยะชาวการรับสมัครสอบคัดเลือกของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานคร นั้น กร ๓๓๓๓ เพียงให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเท่านั้น หากได้มีการ ค้นหาแหล่งผู้สมัครสมัครหรือมุ่งหมายให้ชาวการประกาศรับสมัคร ถึงผู้สมัครสมัครอย่างจริงจังไม่

การรับสมัครสอบ

การรับสมัคร เป็นงานขั้นสุดท้ายของการสรรหาบุคคล โดยเริ่มจากการรับใบสมัครและ เสร็จสิ้นเมื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ การรับสมัครของเทศบาลนครกรุงเทพกำหนดไว้ในประกาศ รับสมัครทุกครั้งว่า ใบสมัครยื่นใบสมัครด้วยตนเอง การยื่นใบสมัครจะต้องมีผู้รับรองซึ่งเป็นข้าราชการ หรือเป็นพนักงานเทศบาลไม่ต่ำกว่าชั้นโทขึ้นไป และรับราชการหรือทำงานเทศบาลอยู่ในขณะรับรอง พร้อมด้วยหลักฐานดังต่อไปนี้

(๑) ใบรับรองแพทย์ ของนายแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะแบบ ปัจจุบันชั้นหนึ่ง สาขาเวชกรรม แสดงว่าผู้สมัคร เป็นผู้ที่มีร่างกายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ ต้องปฏิบัติ

(๒) หลักฐานแสดงคุณวุฒิตัวจริง พร้อมกับสำเนาอีก ๑ ฉบับ

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน

(๔) ถ้าขอตัวหรือขอสกุลไม่ตรงกับใบแสดงคุณวุฒิให้ส่งหลักฐานการ เปลี่ยนชื่อตัว หรือขอสกุล ประกอบด้วย

(๕) รูปถ่ายของผู้สมัคร ๒ รูป ขนาด ๒ นิ้ว ถึง ๒ นิ้วครึ่ง ฉาบหน้าตรง ใบสวมหมวก ถ่ายไว้ไม่เกิน ๑ ปี

ในขณะรับใบสมัครตามปกติเจ้าหน้าที่จะตรวจหลักฐานต่าง ๆ โดยกว้าง ๆ ไปด้วย โดยเฉพาะ การตรวจสอบว่าใบสมัครมีการกรอกรายการต่าง ๆ ครบถ้วนหรือไม่

เมื่อปิดรับสมัครแล้วจะมีการตรวจหลักฐานต่าง ๆ โดยละเอียดอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ การตรวจหลักฐานนี้เป็นการตรวจจึนรายละเอียด ตามที่ปรากฏในหลักฐานการสมัคร สอบและหลักฐานของผู้ใดไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติและพื้นความรู้ในประกาศ ก็จะไม่ประกาศรายชื่อผู้นั้นเป็นผู้มี สิทธิ์สอบ พร้อมกับกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนที่จะมีการสอบไม่น้อยกว่า ๗ วัน

การทดสอบในการสอบคัดเลือก

การทดสอบบุคคลในการสอบคัดเลือก ก็คือการจัดให้มีการสอบ โดยกรรมการดำเนินการสอบ จะต้องออกข้อสอบตามหลักสูตรและวิธีการสอบที่ ก.ท. กำหนดให้

สำหรับหลักสูตรการสอบคัดเลือก ก.ท. ได้กำหนดคลังขงวิชาคล้ายคลึงกันทั้งชั้นจัตวา ชั้นตรี และชั้นโท ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักสูตรการ สอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวามีดังนี้ 46

๑. ความรู้ทั่วไป

(๑) สังคมศึกษา (ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ไทย หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรมและวัฒนธรรม) สารานุกรมว่าด้วยการปกครองราชอาณาจักร กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล และพระราชบัญญัติรายได้เทศบาล

(ให้เวลา ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

(๒) เรื่องภาษาไทย ตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดให้

(ให้เวลา ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

(๓) แปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ และแปลอังกฤษเป็นภาษาไทย

(ให้เวลา ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒. วิชาเฉพาะตำแหน่ง

ได้สอบวิชาความรู้ ก.ท. ได้พิจารณาอนุมัติและได้ประกาศวิชาเฉพาะตำแหน่งไว้ในหลักสูตร การสอบคัดเลือกด้วย

(ให้เวลา ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๒๐๐)

46 ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกตามข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (๒๕๐๘) เรื่อง ระเบียบ , ข้อ ๘

๓. สัมภาระ

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (ทวงที วาจา ๓๐ คะแนน เขาวม ๓๐ คะแนน และความรู้
รอบตัว ๔๐ คะแนน)

หลักผู้ทรงสอบคัดเลือกชั้นตรี ก.ท. ได้กำหนดวิชาและคะแนนเต็มของแต่ละวิชาเหมือนกับ
หลักผู้ทรงสอบคัดเลือกชั้นจัตวา แต่กำหนดเวลาให้ทำข้อวิชาในหมวดความรู้ทั่วไปเป็นวิชาละ ๓
ชั่วโมง

ส่วนหลักผู้ทรงสอบคัดเลือกชั้นโท ได้เพิ่มวิชาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานพิเศษ
(การปกครองบังคับบัญชาและมนุษยสัมพันธ์) ในหมวดความรู้ทั่วไปอีกวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นกำหนด
เหมือนกับชั้นตรีทุกประการ

จึงเห็นได้ว่า การกำหนดหลักผู้ทรงสอบคัดเลือกชั้น โท ได้กำหนดให้มีการทดสอบ ๒ แบบ
คือ การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ เหมือนกันทุกตำแหน่งและทุกชั้น โดยให้คะแนนเต็มวิชา
ข้อเขียนถวายเป็น ๔๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด ไม่มีการกำหนดขอบเขตและความยากง่ายของแต่ละ
วิชา สำหรับวิชาข้อเขียนได้แบ่งออกเป็นสองหมวด คือ ความรู้ทั่วไปและวิชาเฉพาะตำแหน่ง และใน
หลักผู้ทรงสอบชั้นจัตวาและชั้นตรี ได้กำหนดให้คะแนนเต็มในหมวดความรู้ทั่วไปถึงกึ่งหนึ่ง ส่วนชั้นโทกำหนดให้
เกินกว่าร้อยละ ๒๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด

ความแตกต่างในการสอบของแต่ละตำแหน่งในชั้นเดียวกันอยู่ที่วิชาเฉพาะตำแหน่งที่ ก.ท.
เป็นผู้กำหนด ซึ่งบางตำแหน่งอาจมีวิชาเฉพาะตำแหน่งเกินกว่า ๑ วิชา เช่น วิชาเฉพาะตำแหน่ง
ของตำแหน่งพนักงานสถิติศรีดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ตามในกรณีที่กำหนดให้มีวิชาเฉพาะตำแหน่งของ
ตำแหน่งใดเกินกว่า ๑ วิชา ก.ท. ก็หาได้เพิ่มเวลาทำข้อและคะแนนเพิ่มตามวิชาด้วยไม่

ข้อสอบทั้งหมดในการ สอบคัดเลือกในส่วนข้อ เขียนทุกวิชา เป็นแบบอัตนัย (subjective)
ทั้งสิ้น ส่วนการสอบสัมภาษณ์นั้นไม่มีการออกข้อสอบไว้ล่วงหน้า ถ้ามีจำนวนผู้เข้าสอบจำนวนมาก
กรรมการทั้งหมดจะนั่งร่วมกันและวลัดกันถามผู้เข้าสอบแล้วกรรมการทั้งหมดจะร่วมกันพิจารณาให้คะแนน

ถ้าผู้เขาสอบสัมภาษณ์มีจำนวนมาก วิธีการสอบสัมภาษณ์มักจะเปลี่ยนไป คือ กรรมการจะแยกกันสอบ
 สัมภาษณ์ ผู้เขาสอบคนละกลุ่ม ในกรณีนี้การให้คะแนนในการสอบสัมภาษณ์จึง เป็นสิทธิ ทัศนาของ
 กรรมการแต่ละคน

การใช้เวลาตรวจสอบในการสอบคัดเลือก

ความปกติของผู้สมัครสอบเข้า เป็นพนักงานเทศบาลและข้าราชการ เกือบทั้งหมด เป็นผู้สำเร็จ
 การศึกษาและยังไม่ถึงงานทำ จึงมักจะสมัครสอบเข้าทำงานในหลายแห่ง ฉะนั้น การประกาศผลการสอบ
 โดยเร็วที่สุดย่อมมีโอกาสที่จะได้บุคคลดีเข้ามาปฏิบัติงานมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ บ้าง เป็นตำแหน่งที่หาผู้
 สมัครยาก การตรวจสอบโดยรวดเร็วก็ยิ่งจำเป็นมากขึ้น

การตรวจสอบในการสอบคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพฯ อาจพิจารณาได้จากตาราง
 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ - ๕

แสดงเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบในการสมัครเลือกพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๖

การสมัครเลือกตำแหน่ง	จำนวนผู้สอบ	วันสอบเสร็จ	วันประกาศผล	ใช้เวลาตรวจ
ช่างตรี กฏตรีและครูจิตวิทยา	๑๐	๓ เม.ย. ๑๖	๒๒ พ.ค. ๑๖	๔๘ วัน
ช่างศิลปตรี	๒	๒๓ พ.ค. ๑๖	๑๓ มิ.ย. ๑๖	๒๕ วัน
พยาบาลจิตวิทยา	๕	๑๐ มิ.ย. ๑๖	๑๓ มิ.ย. ๑๖	๗ วัน
พนักงานการคลังตรี	๑	๑๔ มิ.ย. ๑๖	๒ ก.ค. ๑๖	๑๐ วัน
เภสัชกรตรี ทันตอนามัยตรีและ				
พนักงานวิทยาศาสตร์ตรี	๗	๑๔ มิ.ย. ๑๖	๒ ก.ค. ๑๖	๑๐ วัน
พนักงานเลขานุการจิตวิทยา	๓๔	๑๐ ก.ค. ๑๖	๑๓ ก.ค. ๑๖	๔๕ วัน
วิหกรตรี - ช่างตรี	๘๖	๒๑ ก.ค. ๑๖	๑๔ ส.ค. ๑๖	๒๔ วัน
สัตวแพทย์โท	๑	๒๔ ก.ค. ๑๖	๑๔ ส.ค. ๑๖	๒๑ วัน
พนักงานบัญชีตรี	๑๕	๒๔ ส.ค. ๑๖	๑๔ ก.ค. ๑๖	๔๙ วัน
พนักงานสถิติตรี	๕	๑๑ ก.ย. ๑๖	๑๔ ก.ค. ๑๖	๓๓ วัน
นักสังคมสงเคราะห์ตรี	๓๑	๑๑ ก.ย. ๑๖	๑๔ ก.ค. ๑๖	๓๓ วัน
สารวัตรสุขาภิบาลตรี	๓	๑๑ ก.ย. ๑๖	๑๔ ก.ค. ๑๖	๓๓ วัน
นายแพทย์โท	๖	๓๑ พ.ค. ๑๖	๑๓ พ.ย. ๑๖	๑๔ วัน
เกษตรกรจิตวิทยา	๕๑	๑๔ พ.ค. ๑๖	๒๓ ก.พ. ๑๗	๖๖ วัน

ที่มา เทศบาลนครกรุงเทพ, แฟ้มเอกสารของแผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่ (ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางข้างบนจะเห็นได้ว่าระยะดำเนินการตรวจสอบของเทศบาลใช้เวลาเฉลี่ย
ครั้งละ ๓๘ วัน โดยไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเวลาตรวจสอบกับจำนวนผู้เข้าสอบ แต่การตรวจ
ข้อสอบของเทศบาลนครกรุงเทพฯ มีลักษณะดังนี้

(๑) การตรวจสอบเป็นความสะดวกในการรายงานผลการสอบไป อ.ก.ท. จังหวัด
โดยการประกาศผลการสอบคัดเลือกพร้อม ๆ กัน ทั้ง ๆ ที่ดำเนินการสอบไม่พร้อมกัน เช่น ตำแหน่ง
ช่างศิลป์ตรี กับตำแหน่งพยาบาลตรี วิศวกรตรี - ช่างตรี กับสัตวแพทย์โท และพนักงานบัญชีตรีกับ
พนักงานสถิติตรี นักสังคมสงเคราะห์ตรี และสารวัตรสุขาภิบาลตรี เป็นต้น

(๒) ตำแหน่งที่หาผู้สมัครยาก การตรวจสอบจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว เช่น ตำแหน่ง
พยาบาลจิตเวช พนักงานการคลังตรี เกษตรกรตรี ทัศนศึกษามัธยมศึกษา พนักงานวิทยาศาสตร์ตรี และ
นายแพทย์โท เป็นต้น

(๓) ตำแหน่งที่หาผู้สมัครได้ง่าย การตรวจสอบจะเป็นไปโดยล่าช้า เช่น ตำแหน่ง
พนักงานเลขานุการจิตเวช พนักงานบัญชีตรีและเกษตรกรจิตเวช เป็นต้น

สำหรับการตัดสินใจคัดเลือก กรรมการจะดำเนินการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ ⁴⁷
ต้องสอบไล่คะแนนวิชาเฉพาะตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และไล่คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า
ร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบได้และการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ เรียงตามลำดับจาก
ผู้สอบไล่คะแนนสูงไปต่ำ

การสอบคัดเลือกในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร

การสอบคัดเลือกในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นการสอบคัดเลือก
เฉพาะผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรโดยตรง แต่ยังมีสอบคัดเลือกอีกบางตำแหน่งที่ ก.ท.
ใดมอบหมายให้ อ.ก.ท. จังหวัดเป็นผู้จัดการสอบ โดย ก.ท. มีประกาศกำหนดหลักสูตรและวิธี
การสอบคัดเลือกเป็นการเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งที่ศึกษานิเทศกรแขวงตรี และศึกษานิเทศกรตรี
และตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจิตเวช

47 เรื่องเดียวกัน ข้อ ๘ - ๑๑

สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศกรนั้น อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้จัดการสอบคัดเลือก เพราะตำแหน่งศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศกรนั้น เทศบาลแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลส่วนการศึกษา ส่วนตำแหน่งศึกษานิเทศกร เทศบาลนครกรุงเทพฯ เป็นผู้จัดการสอบคัดเลือกเอง ถึงแม้จะอยู่ในความควบคุมโดยตรงของกระทรวงมหาดไทย การสอบคัดเลือกที่ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้จัดการสอบคัดเลือกมีแต่ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวาอย่างเดียว⁴⁸ ผู้เขียนจึงขอกล่าวถึงแต่การสอบคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวาเท่านั้น

ผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวาจะต้องมีคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลที่กล่าวแล้วและจะต้องมีพหุความรู้ เช่นเดียวกับผู้มีสิทธิสอบวิชาแข่งขันข้อใดข้อหนึ่งตามประกาศของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๒ ดังนี้⁴⁹

- (๑) เป็นผู้ใดประกาศนียบัตรประโยควิสามัญศึกษาตอนปลาย หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมวิสามัญศึกษาตอนปลาย
- (๒) เป็นผู้ใดที่ประกาศนียบัตรเปรียญธรรมตั้งแต่ประโยค ๕ ขึ้นไป

กรรมการผู้ว่าเนิการสอบคัดเลือก

การสอบคัดเลือกในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัด ก.ท. ได้ประกาศให้ อ.ก.ท. จังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก วางระเบียบการสอบอันเป็นส่วนปลีกย่อย ซึ่งไม่ขัดกับระเบียบของ ก.ท. รวมทั้งประกาศรับสมัคร กำหนดเวลา สถานที่สอบและ

⁴⁸ สัมภาษณ์ นายจรูญ วิเศษรัตน์ หัวหน้าแผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๑๓

⁴⁹ ประกาศ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๒
แฟ้มเอกสารสำนักงานผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หน้า ๑

ประกาศแจ้งขอความที่เกี่ยวกับการสอบใหญ่สมัครสอบทราบ 50

เมื่อพิจารณาถึงข้อกำหนดตามประกาศของ ก.ท.ดังกล่าวข้างบนจะเห็นได้ว่า การแต่งตั้ง กรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกของ อ.ก.ท. จังหวัดมีข้อที่นำสังเกตดังนี้

- (๑) อ.ก.ท. จังหวัดจะแต่งตั้งกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบคัดเลือกหรือไม่ก็ได้
- (๒) ก.ท. มีได้กำหนดจำนวนและบุคคลที่จะเป็นกรรมการไว้
- (๓) กรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกมีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลโดยอัตโนมัติ จึงเห็นได้ว่าวิธีการแตกต่างกับการสอบคัดเลือกของเทศบาลที่ ก.ท. กำหนดให้ต้อง

แต่งตั้งกรรมการกำหนดจำนวนกรรมการ และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ ส่วนอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลให้เป็นของนายกเทศมนตรี แทนที่จะเป็นอำนาจหน้าที่ของ กรรมการดำเนินการสอบ

อย่างไรก็ตาม อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน และเป็นข้าราชการไม่ต่ำกว่าชั้นโททั้งสิ้น ดัง เช่นกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงาน พิมพ์สื่อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๒ ดังนี้⁵¹

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ปลัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์อนามัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | กรรมการ |
| (๓) จ่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | กรรมการ |
| (๔) ผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่นโท | กรรมการและเลขานุการ |

50 ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานสามัญชั้นจัตวา ตำแหน่งพนักงานพิมพ์สื่อจัตวา ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๐๓ ข้อ ๑

51 อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ, ในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๑๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. - ๑๔.๕๕ น. ณ ห้องประชุมศาลาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, แฟ้มเอกสารสำนักงานผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การสรรหามูลคดีในการสอบคัดเลือกของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร

การประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัด ก.ท. มิได้กำหนดว่าจะต้องมีข้อความในประกาศในเรื่องใดบ้าง แต่พิจารณาจากประกาศแล้วสรุปสาระสำคัญของโลกดังนี้ 52

- (๑) ชัน อันค้ำเงินก้อนและชื่อตำแหน่งที่รับสมัคร
- (๒) เพื่อบรรจุตำแหน่งว่างในเทศบาลนครกรุงเทพ
- (๓) คุณสมบัติของผู้สมัครโดยสรุปแต่เพียงว่า "จะต้องมีคุณสมบัติตามความในมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๒"
- (๔) พันความรู้โดยกำหนดระดับการศึกษา
- (๕) หลักฐานทาง ๆ ที่ใช้ในการสมัครโดยละเอียด
- (๖) วัน เวลาและสถานที่ยื่นใบสมัคร
- (๗) หลักสูตรการสอบคัดเลือก
- (๘) การชักสีในการสอบ

การเผยแพร่ประกาศรับสมัคร ก.ท. มิได้กำหนดให้ อ.ก.ท. จังหวัดต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ดังที่โลกกำหนดในกรณีเทศบาลเป็นผู้จัดการสอบ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ อ.ก.ท. จังหวัดได้ส่งประกาศไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ ดังนี้ 53 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ (เพื่อประกาศทางวิทยุ) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี นครปฐม พระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพและนายอำเภอทุกอำเภอ (ในจังหวัดพระนคร)

52 ประกาศ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร, เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญประจำตัว ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดประจำตัว ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๒, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

53 สำเนาหนังสือ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร, ที่ ก.ท. ๑๙/๒๖๕๔ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๒ เรื่อง ส่งประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญประจำตัวและชั้นจัดว่า แต่ไม่เอกสารสำนักงานผู้ตรวจราชการท้องถิ่น จังหวัดพระนคร

ส่วนการรับสมัครและการตรวจหลักฐานการรับสมัครและการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพ และที่นำส่งแก่คณะกรรมการหนึ่งก็คือ แนวความคิดประกาศ ก.ท. กำหนดให้อำนาจการสรรหาบุคคล เป็นหน้าที่ของกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกแล้ว แต่ในทางปฏิบัติประธาน อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร เป็นผู้ลงนามในประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการสรรหาพนักงาน

การทดสอบในการสอบคัดเลือกของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร

การขอขอสอบในการสอบคัดเลือกเป็นหน้าที่ของกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก ซึ่งจะออกข้อสอบตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดให้ สำหรับการสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดเจ้าพนักงานเทศบาลนครได้ประกาศไว้ดังต่อไปนี้⁵⁴

ก. ภาควิชาการ

๑. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย เทศบาลและพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล (ตั้งคำถาม ๕ ข้อ ให้เวลาทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)
๒. ภาษาไทย
ความรู้ในการเรียงความบรรยายเรื่องตามกรณฑ์ใดตั้งให้ (ให้เวลา ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๓. ภาษาอังกฤษ
ความรู้ในการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย แปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (ความยากง่ายระดับประโยชน์ชุมชนปริวรรต) (ให้เวลา ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

54

ประกาศ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร, เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญในจังหวัดฯ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดเจ้าพนักงานเทศบาลนคร, เรื่องเดิม, หน้า ๒

จ. ภาคปฏิบัติการ

๑. ต้องสามารถพิมพ์คัดภาษาไทย เรื่องที่กำหนดให้ได้ในอัตราความเร็วตามที่ละไม่น้อยกว่า

๔๕ คำ

๒. ต้องสามารถพิมพ์คัดภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ภาษาใดภาษาหนึ่งซึ่ง เป็นประโยชน์ แก่ราชการส่วนนั้น ตามเรื่องที่กำหนดให้ได้ในอัตราความเร็วตามที่ละไม่น้อยกว่า ๔๕ คำ

(ให้เวลาพิมพ์ภาษาละ ๑๕ นาที กระดาษพิมพ์ภาษาละ ๒๐๐ กระดาษ รวม ๔๐๐ กระดาษ)

ก. สัมภาระ (กระดาษเต็ม ๑๐๐ กระดาษ)

สอบทวงพิจารณา	(๒๐ กระดาษ)
เขาวน	(๓๐ กระดาษ)
ความรู้รอบตัว	(๒๐ กระดาษ)
การระวังรักษาเครื่องพิมพ์ดีด	(๓๐ กระดาษ)

เปิดพิจารณาหลักสูตรการสอบคัดเลือกพนักงานพิมพ์ดีดที่ ก.ท. กำหนดจะเห็นได้ว่า ก.ท. ได้แบ่งหลักสูตรการสอบใกล้เคียงกับหลักสูตรการสอบคัดเลือก ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยเฉพาะ โดยเฉพาะ วิชาการศึกษาการคล้ายกับหมวดความรู้ทั่วไป และการสัมภาษณ์ที่กำหนดเหมือนกัน ส่วนที่ต่างออกไปคือ สถานที่ที่จะมีวิชาเฉพาะตำแหน่ง ก.ท. ได้กำหนดเป็นภาคปฏิบัติ การพิมพ์ดีด ปึงกว่านั้น ก.ท. ได้กำหนดใหญ่เข้าสอบของสอบภาคปฏิบัติ เฉพาะวิชาพิมพ์ดีดก่อน และต้องได้คะแนนร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป จึงจะมีสิทธิสอบวิชาอื่น^{๕๕} ลักษณะเด่นที่สุดในหลักสูตรการ สอบคัดเลือกพนักงานพิมพ์ดีด ก็คือ การกำหนดให้คะแนนในภาคปฏิบัติมีคะแนนเพิ่มขึ้นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มทั้งหมด

^{๕๕} ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ฯ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจตุรา, เรื่องเดิม , ข้อ ๖

ส่วนการสอบสัมภาษณ์ไม่มีการออกข้อสอบไว้ก่อนเช่นเดียวกับการสอบคัดเลือกของ
เทศบาลนครกรุงเทพ แต่การสอบสัมภาษณ์เป็นไปในลักษณะที่กรรมการทุกคนร่วมกันสอบสัมภาษณ์
และปรึกษากันก่อนตัดสินใจคะแนน

เมื่อประกาศผลการสอบแล้ว อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะส่งประกาศผลสอบคัดเลือก
พร้อมด้วยหลักฐานทั้งหมดของผู้สอบไปมาให้เทศบาลนครกรุงเทพดำเนินการบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติ
งานต่อไป

๒. การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันเป็นวิธีการสรรหาบุคคลเข้ามา เป็นพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวาและ ชั้นตรี
เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ อ.ท. มิได้ระบุว่าต้องใช้วิชาที่ใดไว้ โดย อ.ท. ได้กำหนดหลักสูตรและวิธี
การสอบแข่งขันไว้ทางภาคจากการสอบคัดเลือก และกำหนดให้ อ.ก.ท. จังหวัดเป็นผู้จัดการสอบ
แข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลในจังหวัดนั้น ⁵⁶

ผู้มีสิทธิในการสอบแข่งขันนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กล่าวไว้ในตอนต้นแล้ว ยังจะต้อง
มีคะแนนตามที่ อ.ท. กำหนดไว้ด้วย

พันความของผู้สอบแข่งขันชั้นจัตวา จะต้องมีพันความหรือข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ ⁵⁷ เป็นผู้
ได้รับประกาศนียบัตรประโยคชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือที่กระทรวงศึกษาธิการ เติมน้ำ
หรือเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมตั้งแต่ประโยค ๕ ขึ้นไป ส่วนกรณีอื่น ๆ อ.ท. จะพิจารณา
และอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

56 ประกาศ อ.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวา
และชั้นตรี, ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๐๗, ข้อ ๑

57 ขอมยังกับ อ.ท. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๐๗), เรื่อง การกำหนดพันความของผู้สมัคร
สอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวา, ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๐๗

ส่วนแพนความรู้ของผู้สอบแข่งขันขึ้นทริจะตองมีต้นความรู้ตามความในข้อหนึ่งข้อใดดังต่อไปนี้ 58

- (ก) เป็นผู้ได้รับปริญญาหรืออนุปริญญา
- (ข) เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาหรืออนุปริญญา
- (ค) เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีขึ้นไป
- (ง) เป็นพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ข้าราชการพลเรือนจัตวา หรือข้าราชการตุกรการชั้นจัตวา

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุกรการหรือข้าราชการตุกรการสามัญชั้นจัตวาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการและรับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี

กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้นจัตวาอันมี ๓ หรือเทียบเท่า

(จ) เป็นข้าราชการทหาร หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมีต้นความรู้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือที่กรรมาวุธศึกษาธิการ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมวิสามัญศึกษาตอนปลายและรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าชั้นจัตวาอันมี ๓ กรณีที่นอกเหนือจากนี้ ก.ท. จะได้อธิกรณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

สำหรับการสรรหาบุคคลโดยสอบแข่งขันที่ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครได้ดำเนินการ เชนเดียวกับ การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญตำแหน่งพนักงานดับเพลิงจัตวาทุกประการ ดังจะเห็นได้จากการจัดทำประกาศและการ เเยกสรรประกาศรับสมัครสอบแข่งขันตำแหน่งประจำแผนก เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๒ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครถือ เป็นเรื่องเดียวกัน 59

58 ขอบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๓) เรื่อง การกำหนดต้นความรู้ของผู้สมัครสอบ ของ อันวิชาพนักงานเทศบาลสามัญชั้นตรี, ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๐๓

59 โปรดพิจารณาอ้างอิงที่ ๕๓ ในบทนี้

กรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

ก.ท. มีข้อกำหนดจำนวนและชั้นของกรรมการสอบแข่งขันไว้เหมือนกับการสอบคัดเลือกในหน้าที่ของเทศบาล หากแต่ได้กำหนดไว้กว้าง ๆ ว่า "การตั้งกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน... ให้แต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม สำหรับในจังหวัดพระนคร... ให้มีผู้แทน ก.ท. อย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการด้วย" ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลตำแหน่งประจำแผนกในเทศบาลนครกรุงเทพ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๒ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครได้แต่งตั้งกรรมการถึง ๕ คน และเป็นข้าราชการชั้นโทขึ้นไปทั้งสิ้น ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้⁶⁰

(๑) ปลัดจังหวัดพระนคร	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ผู้แทน ก.ท. (นายขยงยุทธ คนตรง)	กรรมการ
(๓) นายแพทย์อนามัย จังหวัดพระนคร	กรรมการ
(๔) จ่าจังหวัดพระนคร	กรรมการ
(๕) ผู้ตรวจการท้องถิ่นโท จ่าจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ของกรรมการสอบแข่งขันมีเหมือนกับการสอบคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพ กล่าวคือทำหน้าที่แต่การเลือก ซึ่งอาจแบ่งเป็นชั้น ๆ ได้ดังนี้

(๑) เขาประชุมเพื่อตกลงแบ่งวิชาตามหลักสูตร เพื่อออกข้อสอบและตกลงในหลักการเกี่ยวกับการสอบ เช่น ที่ประชุมกรรมการสอบฯ มีมติให้กรรมการแต่ละฝ่ายรับผิดชอบตามวิชาที่กำหนดไว้ โดยให้เข้าไปเฝ้าเขียนที่สนามสอบก่อนการสอบทุกครั้งเป็นต้น⁶¹

⁶⁰ ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวา และชั้นตรี, เรื่องเดิม, ข้อ ๑

⁶¹ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร, รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบฯ ในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๑๒, เรื่องเดียวกัน.

⁶² เรื่องเดียวกัน.

- (๒) ออกข้อสอบวิชาข้อเขียนตามที่ตกลงกันไว้
- (๓) เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์
- (๔) ตรวจข้อสอบวิชาที่ตนออกข้อสอบและส่งคะแนนไปให้ อ.ก.พ. จังหวัด જે ຈຳນວນ ກະແນນ

แต่ละประกาศผลการสอบ

การออกข้อสอบในการสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขัน ก.พ. ในกว้างหลักสูตรในทั้งการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์เช่นเดียวกับ การสอบคัดเลือก แต่ข้อเขียนได้แบ่งเป็นภาควิชาการ ซึ่งมีวิชาใกล้เคียงกับภาคความรู้ทั่วไปในหลักสูตร การสอบคัดเลือกและภาคปฏิบัติการ ซึ่งเน้นถึงระเบียบวิธีปฏิบัติงานเป็นหลัก ตามหลักสูตรนอกจาก ก.พ. จะกำหนดเวลาให้ตอบข้อสอบและคะแนนเต็มของแต่ละวิชาแล้ว ก.พ. ยังได้กำหนดจำนวนคำถามของ แต่ละวิชาในภาควิชาการไว้อย่างละเอียดดังนี้

หลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาวินิจฉัยงานเทศบาลสามชั้นจัตวา ชั้นคัม ๑ มีดังต่อไปนี้⁶³

ภาควิชาการ

๑. ความรู้ทั่วไป

ตอน ๑

- (ก) พระราชกฤษฎีกา ระเบียบระบับงานเทศบาล
- (ข) ความรู้เกี่ยวกับขรรณนุญการปกครองราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ให้ตั้งคำถามใน (ก) ๒ ข้อ ใน (ข) ๔ ข้อ รวม ๑๐ ข้อ ให้เวลาทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ตอน ๒

- (ก) ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประเทศข้างเคียง
- (ข) พระราชบัญญัติเทศบาล

⁶³ ประกาศ ก.พ. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันวิชาวินิจฉัยงานเทศบาลสามชั้นจัตวา, เรื่องเดิม, ข้อ ๔

- (ก) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
(ในห้วงคำถามใน (ก) ๔ ข้อ ใน (ข) ๓ ข้อ ใน (ค) ๓ ข้อ รวม ๑๐ ข้อ ให้เวลา
ทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒. วัฒนธรรม

- (ก) ความรู้เกี่ยวกับแกกษัตริธรรม เนติธรรม วัตุธรรมและสหธรรม
(ข) ความรู้เกี่ยวกับพนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อประชาชนในระบอบประชาธิปไตย
(ค) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์พลเมืองดี
(ในห้วงคำถามใน (ก) ๔ ข้อ ใน (ข) ๒ ข้อ ใน (ค) ๔ ข้อ รวม ๑๐ ข้อ ให้เวลา
ทำตอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน)

๓. ภาษาไทย

- ความรู้ในการเรียงความบรรยายเรื่องความกระตือรือร้น
(ให้เวลาทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๔. ภาษาอังกฤษ

- ความรู้ในการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย แปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กำหนดความ
ยากง่ายตามระดับชั้นศึกษา
ส่วนงานใดจะใช้ภาษาอื่นแทนภาษาอังกฤษก็ได้ เมื่อได้รับอนุมัติ ก.ท. แล้ว
(ให้เวลาทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ภาคปฏิบัติการ

๑. ระเบียบงานสารบรรณ ความรู้ในการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ ทำหน้าที่ยกเรื่อง
การรับ - ส่ง การเก็บหนังสือ
(ให้เวลาทำตอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
๒. พิมพ์ดีดภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ
(ให้เวลาคนละ ๑๕ นาที คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)
๓. คัดลายมือ
(ให้เวลา ๓๐ นาที คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

สัมภาระ

สอบทางทิวาจา เขาวน และความรู้รอบตัว

(ให้คะแนนทางทิวาจา ๓๐ คะแนน เขาวน ๕๐ คะแนน ความรู้รอบตัว ๒๐ คะแนน
รวม ๑๐๐ คะแนน)

นอกจากนี้ถ้า อ.ก.ท.ม. จังหวัดใดเห็นว่าวิชาใดจะใช้เป็นประโยชน์แก่การร่วมมือบุคคลเข้ามรรจุ
ในตำแหน่งหน้าที่นั้น ก็อาจกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมจนอีกได้ไม่เกิน ๑ วิชา เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ท.ม. แล้ว
(ให้เวลาทำข้อสอบ ๒ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ส่วนหลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามัญชั้นตรี อันคืบ • มีดังต่อไปนี้ ⁶⁴

ภาควิชาการ

๑. ความรู้ทั่วไป

(ก) ความรู้ทางประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ไทยสากล

(ข) ความรู้ทางกฎหมาย ซึ่งจะใช้นั้นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่งานของหน่วย
งานนั้น ๆ

(ให้ตั้งคำถามใน (ก) ๕ ข้อ ใน (ข) ๕ ข้อ รวม ๑๐ ข้อ เลือกทำข้อ ๕ ข้อ ให้เวลา
ทำข้อสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒. วัฒนธรรม

(ก) ความรู้เกี่ยวกับคติธรรม เนติธรรม วัคตธรรมและสหธรรม

(ข) ความรู้เกี่ยวกับงานเทศบาลทั้งปฏิบัติต่อประชาชน ในระบอบประชาธิปไตย

(ค) ความรู้เกี่ยวกับเทศบาลเมือง

(ให้ตั้งคำถามใน (ก) ๔ ข้อ ใน (ข) ๒ ข้อ ใน (ค) ๔ ข้อ รวม ๑๐ ข้อ ให้เวลา
ทำข้อสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

64 4
เรื่องเกี่ยวกับ , ข้อ ๑๐

๓. ภาษาไทย

ความรู้ในการเรียงความบรรยายเรื่องตามกระตุ๊กที่จัดให้
(ให้เวลาทำสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๔. ภาษาอังกฤษ

ความรู้ในการเรียงความ แปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย แปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ
กำหนดความยากง่ายเท่าประโยคเตรียมอุดมศึกษา
ส่วนงานใดจะใช้ภาษาอื่นแทนภาษาอังกฤษก็ได้ เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ท. แล้ว
(ให้เวลา ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๕. พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล ชัยบังคับ ก.ท. และระเบียบปฏิบัตินอกตามพระราช
กฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล

(ให้ลงคำถาม ๕ ข้อ ให้เวลาทำสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ภาคปฏิบัติการ

ตอน ๑

วิชาพิเศษเฉพาะงาน

ให้สอบวิชาตามที่ ก.ท. ใ้พิจารณาอนุมัติไม่เกิน ๓ วิชา
(ให้เวลาทำสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ตอน ๒

ระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการ

(๑) ระเบียบงานสารบรรณ ความรู้ในการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ ทำบันทึกย่อเรื่อง
การรับ - ส่ง การเก็บหนังสือ

(๒) ใ้ทดสอบปฏิบัติหน้าที่การงานในตำแหน่งหน้าที่ที่จะได้รับแต่งตั้ง
(ให้เวลาทำสอบ ๓ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

สัมภาษณ์

สอบทวงทีวาทา เขาวานั และควารวมรวบตัว

(ใหทกะแนทวงทีวาทา ๓๐ ทกะแน เขาวานั ๕๐ ทกะแน และควารวมรวบตัว ๒๐ ทกะแน รวม ๑๐๐ ทกะแน)

การที่ ก.ท. ใทกำหนดหลักสูทในการสอบแขงขันอยางละเอียด ถึงขนาดกำหนดจำนวนคำถามในแตละวิชาไว้นั้นยอมเป็นการมุ่งที่จะใหการสอบเป็นแนอัตนัย (Subjective) โดยปริยาย การออกข้อสอบจึง เป็นไปตามข้อกำหนดคนทุกประการ และเท่าที่ปรากฏเป็นแนอัตนัยทุกครั้งด้วย ส่วนการสอบสัมภาษณ์นั้นไม่มีการออกข้อสอบไวทอน เช่นเดียวกับการสอบกัเลือกของ

เทศบาลนครกรุงเท

เมื่อกรรวมการแตละคนใทตรวจข้อสอบครบถ้วนแล้วจะส่งคะแนนมารวม แล้วประกาศผลตามหลักเกณฑ์ดังนี้⁶⁵ ผู้ใทใทคะแนนในวิชาภาษาไทยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ วิชาคณิตกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ รวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ จึงจะนับว่าเป็นผู้สอบแขงขันใท ผู้ใทคะแนนมากกว่ายอมอยู่ในอันดับสูงกว่าและมีสิทธิใทรับการพิจารณาบรรจุแตงตงก่อนผู้ใทคะแนนนอย และ อ.ก.ท. จังหวัศทรนคร จะส่งประกาศผลการสอบแขงขันรวมทั้งหลักฐานทั้งหมดของผู้สอบใทมาใหเทศบาลนครกรุงเท เพื่อบรรจุทดลองปฏิบัติงานทไป

๓. การกัเลือก

การกัเลือกเป็นวิธีการเลือกสรรบุคคลเฉพาะผู้ซึ่งมีข้อผูกพันกับเทศบาลในฐานะที่ผู้ถูกกัเลือกรับทุนจากเทศบาลไปศึกษาจนใทรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรตามความตองการของเทศบาล⁶⁶ เพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญชั้นจัตวา ชั้นตรีหรือชั้นโท โดยใทในนายกเทศมนตรีเป็นผู้กัเลือก⁶⁷

65 เรื่องเดียวกัน , ข้อ ๘

66 ข้อบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๑๓ (๒๕๐๕) เรื่องเดิม , ข้อ ๖

67 พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ , เรื่องเดิม , มาตรา ๒๓

ในปัจจุบันการคัดเลือกของเทศบาลนครกรุงเทพฯ มีเฉพาะตำแหน่งพยาบาล ซึ่งตามสภาพการที่เบื้อเบื้อปรากฏว่าเทศบาลนครกรุงเทพฯ ยังมีขาดพนักงานประเภทนี้อยู่ ดังนั้น เมื่อผู้รับทุนเทศบาลไปศึกษาได้รับประกาศนียบัตรมา กองการเจ้าหน้าที่ก็จะเสนอประกาศนียบัตรและคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาอนุมัติ จึงกล่าวได้ว่าในทางปฏิบัติที่รับทุนเทศบาลไปศึกษาได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาและมีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ แล้ว ย่อมมีฐานะเหมือนผู้ที่สอบคัดเลือกได้โดยอัตโนมัติเพราะผู้ที่อยู่ในขอมบายของการคัดเลือกมีจำนวนไม่เกินอัตราตำแหน่งว่าง จึงย่อมได้รับการบรรจุให้ทดลองปฏิบัติงานโดยอัตโนมัติทุกคน

๔. การรับโอนพนักงานเทศบาล

การเลือกสรรบุคคลโดยวิธีนี้ หมายถึงการที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ รับโอนพนักงานเทศบาลสามัญจากเทศบาลอื่นมาเป็นพนักงานสามัญในเทศบาลนครกรุงเทพฯ โดยการทำความตกลงกับเทศบาล เจ้าสังกัดเดิม ความความยินยอมของพนักงานเทศบาลผู้ที่จะโอน⁶⁸

การเลือกสรรบุคคลโดยวิธีนี้ไม่มีการสรรหาบุคคล เพียงแต่กฎหมายได้กำหนดให้ทำความตกลงกันแต่ในทางปฏิบัติเทศบาลจะดำเนินการดังนี้คือ เมื่อกองการเจ้าหน้าที่รับเรื่องขอโอน ก็ตรวจสอบตำแหน่งว่างที่ผู้ขอโอนประสงค์จะโอนมา ถ้ามีตำแหน่งว่างก็จะมีบันทึกไปสอบถามหัวหน้าหน่วยงาน เจ้าสังกัดตำแหน่งว่าง ระดับหัวหน้ากองขึ้นไปว่าระดับของที่จะรับโอนหรือไม่ โดยพิจารณาถึงเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งว่างเกี่ยวกับวุฒิ ประวัติการทำงาน ความจำเป็นและความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้ที่จะโอนด้วย

ถ้าหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวตอบชี้แจงข้อ หรือไม่ตอบตามกำหนดการขอโอนนั้นก็เป็นการอันรับเมื่อเป็นเช่นนี้จึงกล่าวได้ว่า หัวหน้าหน่วยงานเจ้าสังกัดตำแหน่งว่างระดับหัวหน้ากองขึ้นไปมีอำนาจเด็ดขาดในการอนุมัติเสกการรับโอนพนักงานเทศบาล แต่หัวหน้าหน่วยงานตอบไม่ชี้แจงของ

68 เรื่องเดียวกัน , มาตรา ๓๖

กองการเจ้าหน้าที่จะเสนอเรื่องเขา อ.ก.ท. เทศบาลพิจารณาทุกกรณีถ้า อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพฯ เห็นควรรับโอนก็จะเสนอขออนุมัติไปยัง อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร เพื่อพิจารณาดำเนินการดังนี้⁶⁹

(๑) การโอนพนักงานเทศบาลชั้นจัตวาทางจังหวัดกันและกันและชั้นตรี อ.ก.ท. จังหวัดเป็นผู้อนุมัติ

(๒) การโอนพนักงานเทศบาลชั้นโทขึ้นไป หรือตำแหน่งปลัดเทศบาลหรือสมุหบัญชี ก.ท.

เป็นผู้อนุมัติ

จึงเห็นได้ว่าอำนาจการอนุมัติการรับโอนพนักงานเทศบาลมาเป็นพนักงานเทศบาลนครกรุงเทพฯ นั้นไม่ได้เป็นอำนาจของเทศบาลเลย เพราะกรณีการรับโอนพนักงานเทศบาลชั้นจัตวาจากเทศบาลในจังหวัดเดียวกันนั้นไม่มีอำนาจการรับโอน จึงเป็นของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร และ ก.ท. ทั้งหมด

๕. การรับโอนข้าราชการพลเรือน

การรับโอนข้าราชการพลเรือน หมายถึงการที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ รับโอนข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการต่างประเทศพิเศษมาเป็นพนักงานเทศบาลสามัญในชั้น อันคับและชั้นเงินเค็ยซึ่งไม่สูงกว่าเดิมตามความสมัครใจของผู้โอนโดยกระทรวง ทบวง กรมเจ้าสังกัดกับเทศบาลนครกรุงเทพฯ ตลอดจนยินยอมในการโอน⁷⁰

การรับโอนข้าราชการพลเรือนมีวิธีการใกล้เคียงกับการรับโอนพนักงานเทศบาล คือ ไม่มีสรรหามีแต่การเลือก แต่การเลือกรับโอนข้าราชการพลเรือน กฎหมายกำหนดให้ อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้พิจารณาทุกกรณีและให้ผู้อำนวยการอนุมัติดังนี้ด้วยคือ⁷¹

69 เรื่องเดียวกัน , มาตราเดียวกัน

70 เรื่องเดียวกัน , มาตรา ๗๘

71 เรื่องเดียวกัน , มาตราเดียวกัน

- (๑) การรับโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลชั้นจัดทำให้ อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้อนุมัติ
- (๒) การรับโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลชั้นตรีให้ อ.ก.ท. จังหวัดเป็นผู้อนุมัติ
- (๓) การรับโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป หรือมาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือสมุหบัญชี ก.ท. เป็นผู้อนุมัติ

ในทางปฏิบัติการดำเนินการภายในเทศบาลนครกรุงเทพฯ เป็นไปห่านองเดียวกับการรับโอนพนักงานเทศบาล แต่ข้พิจารณาอนุมัติหาได้เป็นไปตามกฎหมายไม่ เพราะกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งให้ของเสนอ ก.ท. พิจารณาทุกกรณีตั้งข้อความในคำสั่งตอนหนึ่งว่า

"... เพื่อให้การโอนข้าราชการพลเรือนมาเป็นพนักงานเทศบาลโดยปฏิบัติเช่นเดียวกับการโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการพลเรือน ฉะนั้น หากเทศบาลจะรับโอนข้าราชการพลเรือนมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล เมื่อ อ.ก.ท. เทศบาลและ อ.ก.ท. จังหวัดเห็นสมควรให้รับโอนแล้วให้รายงาน ก.ท. พิจารณาทุกกรณี" ⁷²

จึงเห็นได้ว่า คำสั่งของกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวขัดกับพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน ฉะนั้นการรับโอนข้าราชการพลเรือนจึงมิได้ยู่ที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ เลย

๖. การขอกลับเข้าเป็นพนักงานเทศบาล

การขอกลับเข้าเป็นพนักงานเทศบาล หมายถึงกรณีบุคคลซึ่งเคยเป็นพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการ นอกจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ หรือได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๔๒ สมัครเข้าทำงานในในตำแหน่งพนักงานเทศบาลในชั้น อธิบดียแต่ชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การเลือกสรรโดยวิธีนี้ไม่จำกัดชั้น และตำแหน่งไม่มีการสรรหา มีแต่การเลือก โดย อ.ก.ท. เทศบาล เป็นผู้พิจารณาหลักฐานตามที่ ก.ท. กำหนดคือ

⁷² หนังสือกระทรวงมหาดไทย จำนวนที่ ม.ท.๐๑๑๑/ว.๑๐๘ เรื่อง การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๔๗๒

- (๑) ใบสมัคร (บัตรปลุกข้าว) และใบรับรองแพทย์
- (๒) สำเนาทะเบียนบ้าน (ทร.๑๔)
- (๓) สำเนาปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรหรือใบสุทธิ
- (๔) หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและความประพฤติซึ่งรับรองโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง ตั้งแต่หัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- (๕) สำเนา ก.พ. ๓ หรือ ก.ท. ๓ หรือสมุดประวัติ (แล้วแต่กรณี)
- (๖) สำเนาคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการหรือเทศบาลในครั้งก่อน (ถ้าได้ออกจากราชการหรือเทศบาลไปแล้ว)
- (๗) ประวัติเมื่อออกจากราชการหรือเทศบาลแล้ว เพื่อให้ทราบวาทายหลังจากที่ได้ออกจากราชการหรือเทศบาลแล้วไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือรับราชการ หรือทำงานแห่งใดก็ได้ ถ้ารับราชการหรือทำงานแห่งใด ก็ให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างรับรองความรู้ ความสามารถและความประพฤติด้วย⁷³

ในทางปฏิบัติเมื่อกองการเจ้าหน้าที่รับหลักฐานดังกล่าวพิจารณาแล้วถ้าเห็นว่ามีความสมควรและถ้ามีตำแหน่งว่างก็จะสอดตามไปยังหัวหน้าหน่วยงาน และดำเนินการทำนองเดียวกันกับการรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าวแล้วในตอนต้น และถ้าหัวหน้าหน่วยงานเจ้าสังกัดตำแหน่งว่างตอบไม่ชัดเจน กองการเจ้าหน้าที่ก็จะเสนอเรื่องพร้อมหลักฐานทั้งหมดให้ อ.ก.ท. เทศบาลพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อไป

อำนาจในการอนุมัติการขอลาตัวเองเป็นพนักงานเทศบาลนั้น แม้ตามกฎหมายจะกำหนดไว้ทำนองเดียวกันกับการรับโอนข้าราชการพลเรือน คือ อ.ก.ท. เทศบาลเป็นผู้อนุมัติชั้นจังหวัด อ.ก.ท. จังหวัดเป็นผู้อนุมัติชั้นตรี และ ก.ท. เป็นผู้อนุมัติชั้นโทขึ้นไปกับตำแหน่งปกติเทศบาลและสมุหบัญชีทุกชั้นก็ตาม⁷⁴ แต่ในทางปฏิบัติทำได้เป็นไปตามกฎหมายไม่ เพราะ ก.ท. ได้มีคำสั่งว่า

⁷³ หนังสือส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.๑๓๑๑/ว.๑๖๑๑๔ เรื่อง การบรรจุพนักงานเทศบาล. ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๐

⁷⁴ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม . มกราคม ๑๔

"ส่วนการบรรจุตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ให้เทศบาลขอปฏิบัติไป ก.ท. ตามเดิม⁷⁵ การอนุมัติการเลือกสรรโดยวิธีนี้จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. ทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นชั้นหรือตำแหน่งใดเหมือนกับการรับโอนข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เมื่อ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพฯ เห็นว่ามีความเหมาะสมสมควรบรรจุแล้ว ย่อมจะต้องเสนอความเห็นไปยัง อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร เพื่อพิจารณาเสนอ ก.ท. ทุกกรณีตามคำสั่งดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าในเรื่องนี้ ก.ท. ได้รวมอำนาจทั้งหมดซึ่งเป็นการขัดกับกฎหมาย เช่นเดียวกับการรับโอนข้าราชการพลเรือน

การสรรหาและการเลือกบุคคลดังกล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้น บางวิธีจะสิ้นสุดในขณะที่ยังมีอำนาจโดยปฏิบัติโดยบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้เลย คือ การเลือกสรรบุคคลโดยวิธีการรับโอนพนักงานเทศบาล การรับโอนข้าราชการพลเรือนและการขอกลับเข้าเป็นพนักงานเทศบาล แต่บางวิธีการโดยเฉพาะการสอบคัดเลือกการสอบแข่งขันและการคัดเลือก เมื่อได้ประกาศผลการสอบแล้วจะต้องบรรจุเพื่อมาทดลองปฏิบัติงานก่อน

การทดลองปฏิบัติงาน

การทดลองปฏิบัติงาน หมายถึงการที่หน่วยงานรับบรรจุบุคคลซึ่งผ่านการทดสอบอย่างเหมาะสมแล้วให้มาปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นเวลาระยะเวลาหนึ่ง โดยมีความมุ่งหมาย "เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลนั้นในขั้นสุดท้ายก็ต่อเมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของเขาในการปฏิบัติหน้าที่การงาน"⁷⁶ เหตุที่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานก็เพราะได้เป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไปแล้วว่า การสอบมีชื่อไว้แล้ว การสอบได้เป็นเครื่องประกันที่แน่นอนว่า ผู้ที่ผ่านการสอบจะเป็นผู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน⁷⁷

⁷⁵ หนังสือกรรมการปกครองท้องถิ่น เรื่อง การบรรจุพนักงานเทศบาล, เรื่องเดิม .

⁷⁶ quoted from Better Government Personnel, (New York, 1935, p.48)

Stalh, O.Glenn, op.cit., p. 105

⁷⁷ Kasen Suwanagul, op.cit., p. 24

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ชำนาญการคอยตรวจสอบปฏิบัติงานจริง ๆ เสียก่อนแล้วจึงตัดสินใจถึงความเหมาะสมของเขาได้ การทดลองปฏิบัติงานจึงเป็นโอกาสดีของผู้ชำนาญการแต่งตั้งบุคคลที่จะประเมินผลของการเลือกบุคคลและคุณภาพของบุคคลไปพร้อม ๆ กันด้วย

ข้อสำคัญที่สุดของการทดลองปฏิบัติงาน มีโซอยู่ที่หลักการแต่อยู่ที่การปฏิบัติงานของผู้สอนแนะ (supervisor) ที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยการสอนแนะ หนึ่งสังเกตและอาจต้องทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะ⁷⁸ เพื่อเสนอให้ผู้ชำนาญการแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจว่าจะบรรจุแต่งตั้งบุคคลนั้นหรือไม่

สำหรับเทศบาลนครกรุงเทพฯ เคยมีผู้เสนอความเห็น เพื่อปรับปรุงงานเทศบาลเรื่องให้มีการทดลองปฏิบัติงานในจังหวัดที่ พ.ศ. ๒๕๐๔ ว่า

"การรับสมัครพนักงานเทศบาลเป็นสามัญหรือวิสามัญ ควรให้รักษาการในตำแหน่งก่อนเป็นระยะ ๒ เดือน เพื่อทดสอบความซื่อสัตย์และสมรรถภาพ
วิธีทดลองปฏิบัติ

- (๑) สอบคัดเลือกเจ้าก่อนแล้วให้รักษาการ
- (๒) ในระหว่างรักษาการ นอกจากฝึกปฏิบัติงานแล้วควรจัดให้มีการอบรมเรื่องการบริหารงานเทศบาล ศิลปกรรม บริการต่อประชาชนและความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
- (๓) สอบผลการอบรมกับความเอาใจใส่และผลงานจากมั้งคัมมิตูชา
- (๔) เมื่อได้ผลเป็นที่พอใจ จึงบรรจุบุคคลผู้นั้นต่อไป"⁷⁹

แต่เทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้ผ่านาปฏิบัติจนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๐๖ จึงได้มีกฎหมายกำหนดไว้ว่า

78 The International City Managers' Association, op.cit., p. 108

79 ความเห็นของนายประเสริฐ นาวารัตน์, "ความเห็นของพนักงานเทศบาลที่ได้รับรางวัล" ข่าวจากเทศบาลนครกรุงเทพฯ, ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๒, กุมภาพันธ์ ๒๕๐๔

"ผู้สอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือก หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่มีได้เป็นพนักงานเทศบาล ให้แต่งตั้ง เป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญชั่วคราว เพื่อให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี ต่อมาเมื่อปรากฏว่ามีความประพฤติ ความรู้และ ความสามารถสมควรที่จะบรรจุแต่งตั้งได้แล้ว จึงให้บรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงาน เทศบาลต่อไป... แต่หาปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความ สามารถหรือที่ปฏิบัติหน้าที่การงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ให้นายกเทศมนตรีสั่ง ให้ออกจากงาน

ในกรณีนี้... เป็นพนักงานเทศบาลอยู่แล้วให้บรรจุและแต่งตั้งเช่นนี้ เพื่อให้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปีและให้นำวรรคสอง (ข้อความตอนต้น...ผู้เขียน) มาใช้บังคับโดยอนุโลม"⁸⁰

การบรรจุบุคคลให้ เป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญชั่วคราว เพื่อทดลองปฏิบัติงานของ เทศบาลนครกรุงเทพฯ เริ่มมีครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๒ และใช้มาจนกระทั่งปัจจุบัน สำหรับหลักการในการบรรจุให้บุคคลได้ไปทดลองปฏิบัติงานในหน่วยงานใดนั้น ในทาง ปฏิบัติดังหลักดังนี้⁸¹

- (๑) ถ้าผู้ที่ได้รับการบรรจุเคย เป็นลูกจ้าง หรือพนักงานเทศบาลในหน่วยงานใดมาก่อน และหน่วยงานนั้นมีตำแหน่งว่างก็จ้ะบรรจุในหน่วยงานนั้น
- (๒) ถ้าทำหนังสือขอย้ายออกไปปฏิบัติงานตามหน่วยงานนอกศาลาเทศบาล เช่น ตาม โรงเรียนเทศบาล ตามแขวง เป็นต้น มักจะให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นผู้เลือกเอง
- (๓) ถ้าไม่เข้ากรณีทั้งสองข้างบน แผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จะเป็นผู้เลือกให้เอง

⁸⁰ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม, มาตรา ๒๒

⁸¹ สัมภาษณ์นายจรูญ วิเศษรัตน์ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๑๓

(๔) แผนกหน่วยงานจะมีตำแหน่งใดว่างอยู่ ถ้าหน่วยงานเจ้าสังกัดไม่ขอให้ส่งคนไปให้ กองการเจ้าหน้าที่ก็จะไม่ส่งคนไปให้

เมื่อกองการเจ้าหน้าที่ได้ส่งคนไปบรรจุในหน่วยงานตามที่ขอมาแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะไม่มีการติดต่อกับหน่วยงานนั้น ๆ อีก เพราะถือว่าเป็นการพ้นการเจ้าหน้าที่แล้ว ภายใต้งบประมาณของปีปฏิบัติงานจริง เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานเจ้าสังกัดของตำแหน่งนั้นที่จะดำเนินการตามที่ยูบงักบัญญัติเห็นเป็นการสมควร จะมีการติดต่อกับกองการเจ้าหน้าที่อีกครั้งหนึ่งก็ต่อเมื่อใกล้พ้นเวลา ๖ เดือนไปแล้ว ยูบงักบัญญัติของบุคคลลงปฏิบัติงานตำแหน่งที่รายงานความประพฤติ ความรู้และความสามารถ โดยสรุปย่อว่ามีความประพฤติ ความรู้และความสามารถควรจะบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานพิเศษสามัญหรือไม่โดยเสนอตามลำดับขั้นมาถึงกองการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ก็จะร่างคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือให้ออกจากงานตามรายงานนั้น เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณา ลงนามคำสั่ง

อย่างไรก็ตามแม้อายุหมายจะกำหนดให้ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่ามีหลายรายที่ยูบงักบัญญัติของบุคคลลงปฏิบัติงานตำแหน่งที่รายงานเมื่อระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานใกล้จะครบเกิน ๑ ปี เพราะหลงลืม แต่เมื่อรายงานรับรองความประพฤติ ความรู้ความสามารถว่ามีความเหมาะสม คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งก็จะย้อนหลังให้เป็นพนักงานสามัญตั้งแต่ทดลองงานครบ ๑ ปี

สภาพของการทดลองปฏิบัติงานในเทศบาลนครกรุงเทพ อาจเห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ - ๖

แสดงจำนวนพนักงานเทศบาลที่ได้ทดลองปฏิบัติงานแล้ว

ปี พ.ศ.	จำนวนที่รับการบรรจุ ทดลองปฏิบัติงาน	จำนวนที่ลาออก ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงานที่ถูก สั่งให้ออกจากงาน
๒๕๐๖	๓๖๓	—	—
๒๕๐๗	๖๕๐	๔	—
๒๕๐๘	๑๙๖	๖	—
๒๕๐๙	๕๐๖	๑๕	—
๒๕๑๐	๖๘๙	๑๓	๑
๒๕๑๑	๔๙๔	๑๐	—
๒๕๑๒	๔๙๐	๘	—
รวม	๓๒๕๘	๕๖	๑

ที่มา เทศบาลนครกรุงเทพ, เข็มคำสั่งแผนกทะเบียนประวัติ, กองการเจ้าหน้าที่
(ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางเห็นได้ว่า จากจำนวนผู้ที่ได้รับบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติงาน จำนวน ๓๒๕๘ คน เมื่อนักผู้ออก ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นเหตุผลว่าเพื่อประกอบอาชีพอื่น จำนวน ๕๖ คน ออกจึง เหลือผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานครบกำหนดจำนวน ๓๒๐๒ คน ในจำนวนนี้มีเพียง ๑ คนเท่านั้นที่ถูกสั่งให้ออกจากงาน เมื่อสภาพการณเป็นเช่นนี้ บอแสดงว่ายังมีวิชาโดยตรงของผู้ทดลองปฏิบัติงานซึ่งจะต้องรับผิดชอบในการดูแล (supervise) ในการทดลองปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดการ และวิธีการของการทดลองปฏิบัติงานตามแนวความคิดทางทฤษฎีอย่างจริงจัง

สรุปแล ข้อคิดเห็น

เท่าที่ไตร่ตรองพิจารณาทั้งมาทั้งเทศพอจะสรุปปัญหาได้ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กฎหมายและ ก.ท. กำหนดแล้วเป็นหลักเกณฑ์จำเป็นในการกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ทางด้านปริมาณและคุณภาพของงานนั้น ย่อมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญที่สุดสำหรับในการขอกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลของ เทศบาลนครกรุงเทพฯ ขอปกครองที่ควรปรับปรุงคือ

ประการแรก มิได้มีการจำกัดขอบเขตในการกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือน คือไม่มีขอบเขตกำหนดว่างานใดเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งใด และอัตราค่าแห่งและอัตราค่าธรรมเนียมปฏิบัติงาน (work load) มากน้อยแค่ไหนและในกรณีซึ่งตำแหน่งใหม่ไม่มีหลักการที่แน่นอนว่างานนั้น ๆ ของใครรับผิดชอบคืออย่างไร เช่น งานบัญชีในแผนกการสอบบรรจุและแต่งตั้ง ในสายตาของคนทั่วไปอาจเห็นว่า ถ้าจะมอบหมายให้ประจำแผนกหรือพนักงานเลขานุการที่ขึ้นอยู่กับอีกคนน่าจะเป็นไปได้ แต่ในสายตาของผู้ขอกำหนดค่าแห่งเห็นว่า เมื่อมีงานบัญชีก็ต้องมีอัตราค่าแห่งเพื่อบรรจุผู้รับผิดชอบทางการบัญชีโดยตรงและให้เหตุผลส่วนตัวตัดสินไปว่าควรจะบรรจุผู้วิริยะดีไหม เพราะไม่มีมาตรฐานแน่นอน

ในทำนองเดียวกันการขอปรับอัตราเป็นขั้นสูงขึ้นและการขอขยายอัตรากำหนดเงินเดือนก็เช่นกัน การนำงานในหน้าที่ของตำแหน่งอื่น ๆ มาขึ้นแจ้งประกอบการพิจารณาที่ย่อมกระทำได้

ข้อบกพร่องที่ย่อมจะนำไปสู่การขอกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือนที่เกินความจำเป็นอันจะนำไปสู่ปัญหาการลดงานและการทำงานน้อยแต่ได้รับเงินเดือนสูง

ประการที่สอง การกำหนดค่าแห่งเป็นไปโดยขาดความรับผิดชอบ การขอกำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือนภายในเทศบาล ถือเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกขึ้นไป ตำแหน่งใดสังกัดแผนก กองหรือฝ่ายใด หัวหน้าหน่วยงานเหล่านั้นเอง เป็นผู้ทำหน้าที่และรับผิดชอบในการขอกำหนดค่าแห่งโดย เพราะการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น

แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า แต่ละปีมีค่าแห่งจำนวนมากที่ขอมอบครองในสารสำคัญ เช่น ขาดรายละเอียดทางปริมาณและคุณภาพของงาน การเสนอสิทธิและปริมาณงานไม่ตรงกับหน้าที่ของตำแหน่งและการไม่กำหนดคุณสมบัติของผู้จะดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ข้อบกพร่องเหล่านี้เป็นเพราะหัวหน้าหน่วยงาน

มิได้เตรียมงานไว้อ่อน เมื่อได้รับหนังสือเขียนเตือนให้ดำเนินการจัดทำและจัดส่งในเวลาอันสั้น การดำเนินการก็เป็นที่ไปในทำนอง "สุกเอาเผากิน" เมื่อเสนอขึ้นไปยังหัวหน้าหน่วยงานระดับสูง ๆ ขึ้นไป หัวหน้าหน่วยงานเหล่านั้นก็ไม่มีเวลาตรวจสอบแก้ไข

การแก้ไขข้อบกพร่องในการขอตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของเทศบาลนครกรุงเทพ ควรเป็นหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ แต่เพราะเหตุที่หน่วยงานต่าง ๆ ส่งมาป้อนจำนวนมากและการกำหนดเวลาเป็นไปอย่างกระชั้นชิด กองการเจ้าหน้าที่จึงแก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะการกำหนดอัตราเงินเดือนแต่อย่างเดียว เพราะมีหลักเกณฑ์แน่นอน ส่วนข้อความในบันทึกคำชี้แจง ๆ กองการเจ้าหน้าที่มิได้แก้ไขให้ ข้อบกพร่องมีมาถึงกองการเจ้าหน้าที่แก้ไขก็จะมีไปถึง ก.ท. แค่นั้น

ข้อบกพร่องประการที่สองนี้ยอมทำไปสู่นิติกรรมการขาดแคลนตัวบุคคล และปัญหาใดคนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกันงาน

ประการที่สาม การพิจารณาอนุมัติการขอตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานของ ก.ท. ตามหลักการแล้ว ก.ท. ควรพิจารณาตัดสินจากเนื้อหาสาระในคำชี้แจง ๆ ตามหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายบัญญัติและตามระเบียบที่ ก.ท. เป็นผู้กำหนดเองอย่างเคร่งครัด

แต่ตามตัวอย่างคำชี้แจงในการขอตำแหน่งนักจิตวิทยาของฝ่ายสาธารณสุขประจำปี พ.ศ. ๒๕๑๒ ที่ผู้เขียนนำมาเป็นอุทาหรณ์ในตอนต้นจะเห็นว่าคำชี้แจงดังกล่าวมิได้ให้รายละเอียดอะไรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและคุณภาพของงาน ไม่กล่าวถึงคุณสมบัติหรือผู้ที่จะดำรงตำแหน่งได้เลย แม้แต่น้อย และไม่ระบุเหตุผลในการตั้งอัตราเงินเดือนแปรปรวนใด แต่ ก.ท. ก็อนุมัติให้

การอนุมัติของ ก.ท. ดังกล่าวยอมรับได้ว่า ก.ท. หาได้ให้ความสาคัญแก่สาระในคำชี้แจงเท่าที่ควรไหมและไม่มีมาตรฐานในงานปริมาณงานของแต่ละอัตราตำแหน่งไว้กับทั้งไม่สนใจคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในขณะพิจารณาอนุมัติ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีผลสืบเนื่องไปยังเทศบาลได้ คือ

- (๑) เทศบาลจะมีตำแหน่งเกินความจำเป็น
- (๒) การเขียนบันทึกคำชี้แจงในปีต่อไปจะบ่งบ่องเหมือนปีก่อน ๆ หรือนิ่งกว่า

โดยสรุปข้อบกพร่องทั้ง ๓ ประการดังกล่าวแล้ว ย่อมมีผลทำให้เทศบาลนครกรุงเทพมีจำนวนคนล้นงาน การบรรจุคนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกันงาน บางหน่วยงานขาดคนและในที่สุ่มฉลุสืบเนื่องไปประมวลกระเทือนถึงการบริหารงานบุคคลเกือบทั้งกระบวนการในฐานะที่การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลชั้นอื่น ๆ อีกหลายชั้น สำหรับผู้ทางแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านี้ผู้เขียน

ตารางที่ ๓ - ๗

แสดงความถี่ของการทราบเรื่องอื่น ๆ จากประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก
ของเทศบาลนครกรุงเทพ

เรื่องที่สมัครต้องการทราบ	จำนวนความเห็น	คิดเป็นร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
สวัสดิการของพนักงานเทศบาล	๑๕	๑๕.๕๖
โอกาสความก้าวหน้า	๒๔	๒๔.๕๓
จำนวนอัตราว่างที่จะบรรจุ	๕๔	๖๑.๓๐
คุณสมบัติตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราช กฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖	๘	๘.๕๓
ฐานะของพนักงานเทศบาลเมื่อเปรียบ เทียบกับข้าราชการพลเรือน	๑๔	๒๐.๒๒
อื่น ๆ	๑	๑.๐๖

จากตารางข้างบนเห็นได้ว่าทุกเรื่องในแบบสอบถามมีผู้สนใจทั้งสิ้น โดยเฉพาะในเรื่องอัตรา
ว่างที่จะบรรจุ มีผู้ต้องการทราบถึงร้อยละ ๖๑.๓๐ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าร้อยละ ๒๔.๕๓ เรื่อง
ฐานะพนักงานเทศบาลเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนร้อยละ ๒๐.๒๒ และสวัสดิการพนักงาน
เทศบาลร้อยละ ๑๕.๕๖ ตัวเลขดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้สมัครยังอยู่ในสภาพ "ชุมชน"
คือแนบชิดขอความที่พึงศูติใจอีกมากที่ยังมาสมัครงาน ฉะนั้น การที่เทศบาลนครกรุงเทพและ อ.ภ.ท.
จังหวัดพระนคร ยังคงยึดถือการจัดทำประกาศแบบเดิมเป็นการปิดเอาสิ่งทีล้าสมัยเป็นหลัก

ประการที่สอง การเผยแพร่ประกาศรับสมัครทั้งในอำนาจของนายกเทศมนตรี (กองการเจ้าหน้าที่) และของ อ.ก.ท. จังหวัดนครพนม มิได้มีกฎหมายจำกัดวิธีการแต่อย่างใด และในทางปฏิบัติมีการดำเนินการแต่เพียงให้เป็นที่ไปตามระเบียบโดยมิได้หวังผลอย่างจริงจังนั้น สำหรับกรณีของ อ.ก.ท. จังหวัดนครพนมอาจไม่มีผลเสียหายอะไรมากนัก เพราะเป็นการเผยแพร่ข่าวไปยังผู้มีพื้นความรู้ ซึ่งมิใช่ทั่วไปและเกี่ยวกับการเลือกสรรพนักงานเทศบาลส่วนน้อย แต่ในกรณีของเทศบาลที่กองการเจ้าหน้าที่เป็นยี่สิบเก้าแห่ง นอกจากจะเป็นการเลือกสรรพนักงานส่วนน้อยแล้ว ยังจะสองเผยแพร่ไปยังผู้มีพื้นความรู้โดยเฉพาะ ซึ่งจำเป็นจะต้องหาแหล่งอื่นอีกด้วย ซึ่งน่าจะเกิดความเสียหายได้มากกว่า การที่กองการเจ้าหน้าที่เทศบาลรับสมัครสอบคัดเลือกตำแหน่งที่ภาคสมัครใจภายใต้ชื่อ เช่น ตำแหน่งพนักงานเลขานุการ มีผู้สมัครสอบเพียง ๓๔ คน และตำแหน่งพนักงานบัญชีมีผู้สมัครเพียง ๑๔ คน ดังตารางที่ ๓ - ๕ นั้น ย่อมเป็นเครื่องชี้ชัดว่า เป็นความบกพร่องของการเผยแพร่ข่าวการรับสมัครโดยตรง

ประการที่สาม กรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกและการสอบแข่งขันในทางปฏิบัติจะแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการในชั้นสูงกว่าผู้สมัครสอบทั้งสิ้น จริงอยู่ที่ว่ามีพนักงานเทศบาลและข้าราชการบางคนที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นกรรมการสอบควบคุมทุกครั้งที่หน่วยงานของตนเป็นเจ้าภาพสอบก็ตาม แต่การที่ใครรับแต่งตั้งทุกครั้งดังกล่าวหาได้เป็นหลักประกันว่า จะเป็นกรรมการสอบที่ดีขึ้นในการสอบครั้งต่อ ๆ ไปไม่ และแม้เทศบาลจะพยายามเลือกผู้ที่มีวิชา เช่นเดียวกับตำแหน่งนั้น ๆ ก็ตาม แต่ไม่ปรากฏว่ามีกรรมการดำเนินการสอบผู้ใดเคยผ่านการอบรมหลักสูตรทางด้านกาสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่งานมาเลย ยิ่งกว่านั้น ในที่ประชุมกรรมการสอบคัดเลือกเลือกแทนที่จะมีการปรึกษาหารือกันถึงแนวความคิดในการสอบมาตรฐานของข้อสอบและการตัดสินผลการสอบ กลับดำเนินการแต่เพียงแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบกันในการออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบวิชาข้อเขียนกันและกันและกำหนดให้ทุกคนร่วมกันสอบสัมภาษณ์ ดังนั้นกรรมการดำเนินการสอบจึงแทบจะไม่มีความรู้ทางด้านกาเลือกบุคคล เขาทำงานโดย ง่าย ๆ เองจึง ใ้ก่อให้เกิดข้อบกพร่องอื่น ๆ เช่น การไม่รู้จักใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการออกข้อสอบ การไม่รู้จักประเมินผล การสอบ การตรวจข้อสอบที่ผิดพลาด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอบสัมภาษณ์แทบจะไร้ความหมายอย่างสิ้นเชิง

ประการที่สี่ การทดลองปฏิบัติงานที่เทศบาลนครกรุง เพศดำเนินการแก่บุคคลก่อนจะแต่งตั้ง
 เป็นพนักงานเทศบาลสามัญนั้น กล่าวคือว่าไม่บรรลุถึงเป้าหมายเลยแม้แต่น้อย ทั้งนี้ เป็นเพราะทาง
 เทศบาลได้มอบหมายการทดลองปฏิบัติงานให้ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ
 ผู้ทดลองปฏิบัติงาน แต่เทศบาลมิได้กำหนดหรือชี้แจงถึงหลักการ วิธีการ หรือมาตรการใด ๆ เกี่ยวกับ
 การทดลองปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้สอนแนะโดยตรงแก่ผู้ทดลองปฏิบัติงานแต่อย่างใด หากให้
 มีหน้าที่แต่เพียงรายงานเป็นความเห็นสรุปว่า ควรแต่งตั้ง เป็นพนักงานเทศบาลหรือไม่เท่านั้นและ
 ผู้บังคับบัญชาไม่ต้อง มีหน้าที่เอาใจใส่ในการควบคุมฝึกทดลองปฏิบัติงานหรือบางครั้งไม่มีเวลาหรือ
 เป็นการดูหน้าประมุข ถึงเวลาที่รับรองรายงานไปเป็นพิธีการ เท่านั้นไม่ได้แลเห็นถึงผลที่จะเกิดขึ้น
 ต่อวิธีการ เช่นนี้โดย เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นตกอยู่ในสภาพของ "จับเสือมือเปล่า"
 การที่ของปล่อยให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานได้รับแต่งตั้ง เป็นพนักงานเทศบาลสามัญแบบโคออร์ดิเนตี่ จึง เป็น
 เรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และขอบเขตของนี้ยังคงมีตลอดไป ถ้าหากบังคับให้ เป็นหน้าที่และความรับ
 รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ทดลองปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาแต่ละคนเหล่านั้นไม่อาจ
 แก่ผู้หาอันเป็นส่วนรวมของเทศบาลทั้งหมดได้ คนพิเศษของขอบเขตของจึงอยู่ที่การมอบหมายความรับผิดชอบ
 หน้าที่ไม่ถูกต้อง .