



ศูนย์สรรหาและเลือกสรร



วิวัฒนาการการสรรหาบุคคล
เข้ารับราชการของ ก.พ.



**"..คนเป็นตัวจักร และเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน
ถ้าเราไม่พยายามเลือกเอาคนดี เลือกเอาคนมือไม่ถึงขั้นเข้ามาทำงาน
งานก็อาจไม่ประสบความสำเร็จดีเท่าที่ควร หรืออาจประสบความล้มเหลวด้วยซ้ำ
การเลือกคนเข้าทำงาน ก็เหมือนกับเลือกนักกีฬาเข้าประจำทีม
ถ้าไม่เลือกคนดีมีฝีมือ เลือกแต่พรรคพวก ฝึกและพัฒนาเท่าไรก็ไม่ดีขึ้น
ก็จะได้ทีมอ่อน และประสบความพ่ายแพ้ในที่สุด
ถ้างานอยู่ในระดับบริษัท ความเสียหายก็เป็นเรื่องของบริษัท
แต่ถ้าเป็นงานของชาติ ความเสียหายก็ย่อมตกถึงคนทั้งชาติในที่สุด.."**

ดร.วิลาศ สิงหวิสัย



วิวัฒนาการการสรรหา
บุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ.





คำนำ

“กongการสอบ” ในอดีต หรือ “ศูนย์สรรหาและเลือกสรร” ในปัจจุบัน เป็นหน่วยงานการสอบของ ก.พ.ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก่อตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยได้นำหลักสากลอันเป็นมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งที่ระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานมาเป็น หลักในการทดสอบและประเมินบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งงานในราชการ ทั้งนี้ ได้ยึดถือปรัชญา “ระบบคุณธรรม” อันได้แก่ ความเสมอภาค มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อให้บุคคลสัญชาติไทยที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสได้เข้ารับราชการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้ส่วนราชการ พลเรือนมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

นับจากการก่อตั้ง **ลุมมาได้กว่า 30 ปี**ในปัจจุบันที่กำลังก้าวสู่ยุคปฏิรูประบบราชการบทบาทหน้าที่ สถานภาพ ของกongการสอบ ได้มีการปรับเปลี่ยนเรื่อยมา เพื่อให้เหมาะสมก้าวทันต่อสภาวะที่เปลี่ยนแปลงของสังคม และบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งการปรับเปลี่ยนโดยโครงสร้างทางกฎหมาย กระทั่งถึงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาจากภายใน ซึ่งถ่ายทอดจากบุคลากรรุ่นต่อรุ่น

ในโอกาสที่หน่วยงานการสอบของ ก.พ.ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการมา เป็นระยะเวลาานกว่า 30 ปี “ศูนย์สรรหาและเลือกสรร” โดยความเห็นชอบของเลขาธิการ ก.พ. นายบุญปลุก ชายเกตุ จึงได้จัดทำหนังสือ “วิวัฒนาการการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ.” ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบันทึกเรื่องราวของการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการพลเรือนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ให้เป็นแหล่งความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจทั่วไป

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร

กันยายน 2546

สิ่งพิมพ์รัฐบาล
สมบัติห้องสมุดรัฐสภา



สารบัญ

คำนำ

เรื่องที่ 1	บทนำ	7
	□ ปรัชญาการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ	10
เรื่องที่ 2	วิวัฒนาการของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ	13
	□ วิวัฒนาการของการสรรหาฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	15
	□ วิวัฒนาการของการดำเนินการสรรหาของ ก.พ.	17
	□ การสอบแข่งขัน	17
	◆ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ	18
	◆ ยุคที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบชั้นยศเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง	22
	◆ ยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง	22
	□ การคัดเลือกบรรจุ	34
	◆ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ	34
	◆ ยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง	34
	□ การให้ทุน	42
	◆ ทุนเล่าเรียนหลวง	43
	◆ ทุนรัฐบาล	48
	● ทุนรัฐบาล ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศในระดับปริญญาตรี	50
	● ทุนรัฐบาล ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศในระดับปริญญาโท-เอก	54
เรื่องที่ 3	มาตรฐานการดำเนินการของ ก.พ. เพื่อมุ่งสู่ปรัชญาการสรรหา	61
	□ มาตรฐานทางด้านวิชาการ	64
	◆ การกำหนดหลักสูตรการสอบ	64
	◆ การพัฒนาหลักสูตรการสอบ	66
	◆ การสร้างและพัฒนาข้อสอบ	67
	◆ การพัฒนาเทคนิคและวิธีการในการประเมินบุคคล	68
	◆ เกณฑ์การตัดสิน	68
	◆ เครื่องมือในการเลือกสรร	69

□	มาตรฐานทางด้านการบริหารจัดการ	71
◆	การรับสมัครสอบ	72
◆	การสร้างข้อสอบ	72
◆	การเตรียมแบบทดสอบ	73
◆	การสอบข้อเขียน/สอบปฏิบัติ	74
◆	การตรวจกระดาษคำตอบและการตรวจนับแบบทดสอบ	75
◆	การสอบสัมภาษณ์	75
◆	การประมวลผลการสอบ	76
◆	การเรียกตัวบรรจุ	77
◆	การทดลองปฏิบัติราชการ	77
□	ฝากเป็นข้อคิด	78
เรื่องที่ 4	บุคลากรของงานการสรรหา	83
□	คุณลักษณะ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ของบุคลากรในงานการสรรหา	85
◆	คุณลักษณะของนักวิชาการสอบ	85
◆	คุณลักษณะของบุคลากรในงานการสรรหา	87
◆	จรรยาบรรณของบุคลากรในงานการสรรหา	87
◆	วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ของบุคลากรในงานการสรรหา	87
□	นานาชาติคณะของผู้ดำรงหลักคุณธรรมแห่งการสรรหา	88
□	“เชื่อว่า ดร. วิลาศ เป็นบิดาแห่งการสอบของ ก.พ.”	92
เรื่องที่ 5	ผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรของ ก.พ. ในรอบ 32 ปี และแนวโน้มในอนาคต	97
□	ผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรของ ก.พ. ในรอบ 32 ปี	99
□	แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของไทยในอนาคต	105
เรื่องที่ 6	ภาคผนวก	111
□	ประวัติกองการสอบ	113
□	บรรณานุกรม	117



บทนำ



“

“เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมากแล้ว
จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้าทำราชการ
แต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบกับทั้งเวลานี้
ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมด มีน้อย
ไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ
จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีเลือกพินคนเข้า
รับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม
และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสาคะพยายาม
เล่าเรียน มีความรู้ดี..”

”

บทนำ

“เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมากแล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้าทำราชการ แต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบกับทั้งเวลานี้ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมด มีน้อยไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีเลือกพินคนเข้ารับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสาหะพยายามเล่าเรียน มีความรู้ดี..”

กระแสพระราชดำริข้างต้นของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว คือ องค์ชัยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ.ได้น้อมนำมาเป็นแนวทางในการดำรงบทบาท “การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ” ตามภาระหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ครั้งนั้น โดยยึดถือหลักการแห่งความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล ความเป็นกลาง และความยุติธรรม

“การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ” คือการจัดหากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอันเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. มีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และกฎ ระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและรับทุนรัฐบาล โดยวิธีการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

ประการที่สอง สำนักงาน ก.พ.มีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้กับส่วนราชการต่าง ๆ โดยการจัดการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การจัดสอบเพื่อรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ

นับตั้งแต่ได้รับมอบหมายภารกิจในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ล่วงมาถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ยังคงทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดถือกระแสพระราชดำริในครั้งนั้นเป็นแนวหลักที่ชัดเจนในการดำรงบทบาท แต่ก็ได้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการตามความเหมาะสมแห่งยุคสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรสำหรับวงการข้าราชการพลเรือน



● “หลักความเสมอภาค”

คือการที่กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนด) ได้รับ *โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน* หรือได้รับการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนที่เหมือนกัน ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูลโอกาสในงาน จนถึงขั้นการได้รับเลือกเข้ามาทำงาน

● “หลักความยุติธรรม”

คือ *ไม่มีอคติ* ในการประเมินเพื่อคัดเลือกผู้แข่งขันในทุกขั้นตอนของกระบวนการ มีการปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ตระกูล ภูมิฐานะ เพศ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมทั้งการให้โอกาสกับผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็น ทาง การได้ยิน ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

● “หลักความมีมาตรฐาน”

ได้แก่ *“มีประสิทธิภาพ”* คือความเหมาะสมและรวดเร็วในการดำเนินการ รวมทั้ง การตรงต่อเวลาที่นัดหมาย *“มีคุณภาพ”* ในการนำเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการวัดผลและ ประเมินบุคคลที่สร้างและพัฒนาถูกต้องตามหลักวิชาและยุคสมัยมาใช้ มีความถูกต้องของผล การดำเนินการอันเนื่องมาจากความรอบคอบ รัดกุมและแม่นยำในหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนทุกขั้นตอนในคู่มือการปฏิบัติงาน *“มีความทั่วถึง ต่อเนื่อง และสะดวกสบาย”* ในการที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสอบ และ *“มีความพร้อมในการให้บริการและตอบสนองความต้องการ”* ต่อกลุ่มเป้าหมาย

● “หลักความสามารถ”

คือ *“คนเก่งและคนดี”* เท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานได้ จึงต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยยึดหลักการเลือกสรรคนเก่งและคนดีที่สุดที่ผ่านเกณฑ์การ วัดผลและประเมินบุคคล ซึ่งพยากรณ์ (Predict) ได้ว่า เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะเรียนรู้งาน และพัฒนาตนเองต่อไปได้ในอนาคต มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะที่จะปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ได้ และที่จะขาดไม่ได้คือ มีบุคลิกภาพ ทศนคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่จะขับเคลื่อนสิ่งที่มีอยู่ทั้งสองลักษณะนั้นให้ปฏิบัติได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานการ บรรจุเข้าทำงานจึงบรรจุผู้ที่ได้ลำดับแรกก่อน

นักวิชาการสอบและบุคลากรในทางการสรรหาของ ก.พ. ทุกคน ทุกยุค ทุกสมัย ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมดังกล่าวอย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงเพื่อรักษาไว้ซึ่ง เกียรติประวัติของการดำเนินการสอบที่มีแผนงานจากการคิดอย่างมีเหตุผลสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง และมีระบบงานที่สามารถตรวจสอบซึ่งกันและกัน (Check and Balance) ทุกขั้นตอนอันแสดงถึง *ความโปร่งใส* สามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่ยึดถือตลอดมา



วิวัฒนาการของการสรรหา บุคคลเข้ารับราชการ



“

“การเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ” นั้น ทรงมีพระราชกระแสว่า.. “..จำเป็นที่จะหาวิธีเลือกผู้คนเข้ารับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสาหะพยายาม เล่าเรียน มีความรู้ดี..”

ซึ่งนั่นก็คือ “รากฐานการสรรหาและเลือกสรรคนเข้ารับราชการ” และเป็นการถือกำเนิดของกฎหมายฉบับแรกในระบบข้าราชการพลเรือนไทย

”

วิวัฒนาการของการสรรหาบุคคล เข้ารับราชการ

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยได้กำหนดเป็นหลักสำคัญไว้ 4 ประการ คือ

1. ให้ข้าราชการพลเรือนอยู่ในระเบียบเดียวกัน
2. ให้เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ
3. ให้ข้าราชการพลเรือนรับราชการเป็นอาชีพ
4. ให้ข้าราชการพลเรือนมีวินัย



วิวัฒนาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

“การเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ” นั้น ทรงมีพระราชกระแสว่า.. “..จำเป็นที่จะหาวิธีเลือกพ้นคนเข้ารับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสาหะพยายาม เล่าเรียน มีความรู้ดี..”

ซึ่งนั่นก็คือ “รากฐานการสรรหาและเลือกสรรคนเข้ารับราชการ” และเป็นการถือกำเนิดของกฎหมายฉบับแรกในระบบข้าราชการพลเรือนไทย หรือ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471” ซึ่งได้บัญญัติยืนยันพระราชประสงค์ไว้ในคำปรารภว่า..

“โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปในทางเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการ..”

ทั้งนี้ “ความเสมอภาคในโอกาสของบุคคลที่จะเข้ารับราชการ” ได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับพระราชบัญญัติฉบับนี้

ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐ ก.พ.มีบทบาทสำคัญในการสรรหา และเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุดเข้ารับราชการ หลักการนี้เป็นต้นกำเนิดและเป็นหน้าที่หลักของ ก.พ.มาตั้งแต่ พ.ศ. 2471 ซึ่งตราไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกฉบับ จนกระทั่งปัจจุบัน



“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471” เป็นต้นกำเนิดของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดถือความเป็นกลาง ยุติธรรม และเปิดโอกาสแห่งความเสมอภาคของบุคคลที่จะเข้ารับราชการตามครรลองแห่งความรู้ ความสามารถ

ทั้งนี้ได้กำหนดบทบัญญัติในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้..

ผู้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องเป็นผู้สอบไล่วิชาข้าราชการพลเรือนได้ (มาตรา 16) โดยให้ใช้วิธีสอบแข่งขัน และให้ผู้สอบได้คะแนนสูงมีสิทธิเข้ารับราชการก่อนผู้ได้คะแนนต่ำ (มาตรา 18) ทั้งนี้โดยให้กรรมการรักษาพระราชบัญญัติ ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนเป็นผู้กำหนดหลักสูตรและจัดการสอบแข่งขัน (มาตรา 8) ซึ่งเป็นการสอบรวมให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และให้เจ้ากระทรวงขอผู้สอบได้ไปบรรจุต่อไป (มาตรา 19) ทั้งนี้เว้นแต่การบรรจุผู้มีวุฒิหรือลักษณะพิเศษบางประการ กรรมการรักษาพระราชบัญญัติ อาจอนุมัติให้บรรจุโดยไม่ต้องสอบแข่งขันก็ได้ เช่น ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นต้น (มาตรา 20)



หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ก.พ.มีหน้าที่โดยตรงในการสอบเพื่อให้ความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่จะเข้ารับราชการตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

2476” ซึ่งบัญญัติให้ ก.พ.ดำเนินการสอบเองทั้งหมด แต่การดำเนินการสอบของ ก.พ.ยังประสบปัญหา เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านต่าง ๆ ในขณะนั้น

จนในที่สุดเมื่อมีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479” กฎหมายได้กำหนดให้ ก.พ.มีหน้าที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ แล้วให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการสอบ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหามากมาย โดยเฉพาะความเสมอภาค ยุติธรรม และโปร่งใสในการดำเนินการสอบ

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482” อำนาจในการจัดสอบยังคงไม่เปลี่ยนแปลง คือ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวง กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นผู้จัดสอบตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.พ.กำหนด การบรรจุข้าราชการพลเรือนก็คงใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ตลอดจนหลักสูตรการสอบก็ยังคงเหมือนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 ทุกประการ

ต่อมา “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485” บัญญัติให้ ก.พ.มีหน้าที่จัดสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และชั้นตรี แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ก.พ.ได้มอบหมายให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแทน ก.พ.



“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495” และ “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497” ที่ประกาศใช้ต่อจากนั้น ยังคงหลักการในด้านการสอบไว้เหมือนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518” บัญญัติให้การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใช้วิธีการสอบแข่งขันและการคัดเลือกเท่านั้น และให้ ก.พ.มีบทบาทในการดำเนินการสอบแข่งขันอย่างเต็มตัวอีกครั้งหนึ่ง

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535” ยังคงหลักการในด้านการสอบไว้เหมือนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

วิวัฒนาการของการดำเนินการสรรหาของ ก.พ.



ก.พ.มีบทบาทสำคัญในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เพราะเป็นทั้งผู้กำหนดหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุและการให้ได้รับทุน เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ และเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ **การจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการจัดสอบเพื่อรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ** ตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ

การสอบแข่งขัน

บทบาทของ ก.พ. ในด้านการสอบแข่งขัน อาจแบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ ยุคที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบชั้นยศเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง และยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่งในการดำเนินการสอบได้มีการพัฒนาโดยตลอด เฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรการสอบ วิธีดำเนินการสอบ และผู้ดำเนินการสอบที่เปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย



◆ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ



ระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ “จำแนกชั้นยศ” เป็น ชั้นสัญญาบัตร และชั้นราชบุรุษ ต่อมาได้กำหนดเป็น ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอกและชั้นพิเศษ

การสอบในยุคชั้นยศนี้ ลำดับความได้เป็น 2 ช่วง คือช่วงที่มีการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471-2497 และช่วงที่มีการจัดตั้งโครงการสอบรวมของ ก.พ.

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471

ในด้านที่เกี่ยวกับการสอบ ได้กำหนดให้กรมการรักษาระบบราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) มีหน้าที่กำหนดหลักสูตรและจัดการสอบเพื่อคัดสรรข้าราชการพลเรือน สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือน จะต้องสมัครและสอบแข่งขันในวิชาข้าราชการพลเรือน โดยผู้สอบไล่ได้คะแนนสูงมีสิทธิที่จะเข้ารับราชการก่อนผู้ได้คะแนนต่ำ และได้รับอนุญาตให้เลือกกระทรวงที่ตนสมัครเข้ารับราชการ แต่ต้องสอดคล้องกับความประสงค์ของราชการ เจ้ากระทรวงมีหน้าที่ทำความตกลงกับ ก.ร.พ.เพื่อรับผู้ที่ได้สอบได้แล้วเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ไม่เกินกว่าชั้นต่ำของชั้นราชบุรุษ

สำหรับหลักสูตรการสอบชั้นราชบุรุษนั้น แบ่งออกเป็น 3 วิชา คือ ภาษาไทย ความรู้รอบตัวเกี่ยวกับเมืองไทยและต่างประเทศที่สำคัญ และวิชาเฉพาะกรมซึ่งผู้สมัครสอบสามารถเลือกได้อีก 2 วิชา นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาทั้งที่วาจาและความคุ้นเคยราชการด้วย

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476

ในด้านที่เกี่ยวกับการสอบ ยังคงให้ก.พ.รับผิดชอบในการกำหนดหลักสูตรวิธีการสอบแข่งขัน และจัดการสอบแข่งขันผู้สมัครเข้ารับราชการ โดยแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ของตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งกำหนดวิชาที่จะต้องสอบไว้ต่างกัน ดังนี้

ตำแหน่งเสมียนพนักงาน ผู้สมัครสอบต้องได้รับประกาศนียบัตรมัธยมบริบูรณ์หรือเทียบเท่า โดยจะต้องสอบแข่งขันวิชาเสมียนพนักงานได้

ตำแหน่งประจำแผนก ผู้สมัครสอบต้องได้รับปริญญาตรี หรือรับราชการในตำแหน่งเสมียนพนักงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้

ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ผู้สมัครสอบต้องได้รับปริญญาโท หรือรับราชการในตำแหน่งประจำแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ถ้ามีวุฒิปริญญาตรี กำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยจะต้องสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นโทได้

หลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ นั้น แบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ “ภาควิชาการ” ซึ่งทดสอบความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับตำแหน่งนั้น ๆ โดยวิธีการสอบข้อเขียนและปากเปล่า และอนุญาตให้เปิดตรวจค้นหนังสือและเอกสารประกอบได้ ส่วน “ภาคปฏิบัติการ” เป็นการทดสอบการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ โดยการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า หรือทดลองทำการปฏิบัติงานตามความต้องการของตำแหน่งที่สอบแข่งขัน

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479

ในด้านที่เกี่ยวกับการสอบ ได้บัญญัติให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี จัดการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีและชั้นจัตวา ส่วน ก.พ.ให้มีหน้าที่เพียงแต่กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบเท่านั้น

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ใช้รูปแบบการเลือก 3 วิธี คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก โดยมีกำหนดกฎเกณฑ์ดังนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวาให้บรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ในวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา โดยที่ผู้สมัครจะต้องได้รับประกาศนียบัตรมัธยมบริบูรณ์หรือเทียบเท่า ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีให้บรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ในวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี โดยผู้สมัครจะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเป็นข้าราชการชั้นจัตวามาแล้วเป็นเวลาตามที่กำหนดไว้

หลักสูตรที่กำหนดสำหรับการสอบวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ “ภาควิชาการ” และ “ภาคปฏิบัติการ” สำหรับหลักสูตรสอบข้าราชการชั้นจัตวา ภาควิชาการประกอบด้วยวิชาความรู้ทั่วไป ซึ่งเน้นความรู้ทางสังคมศึกษา เช่น รัฐธรรมนูญ ระเบียบข้าราชการ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ไทยและวิชาพิเศษเฉพาะกรม สำหรับภาคปฏิบัตินั้น ประกอบด้วยการทดลองปฏิบัติงานของกรม เช่น ถ้าเป็นเสมียน จะสอบวิชาเลขานุการ โต้ตอบและร่างหนังสือ พิมพ์ดีด ย่อเรื่อง บันทึกเรื่อง นอกจากนั้นยังมีการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาเชาวน์ ท่วงทีวาจา และความคิดเห็นด้วย

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482

หน้าที่ในการจัดสอบยังคงไม่เปลี่ยนแปลง คือ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวง กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นผู้จัดสอบตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.พ.กำหนด การบรรจุข้าราชการพลเรือนก็คงใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

กำหนดให้ ก.พ.มีหน้าที่จัดสอบแข่งขันข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา และชั้นตรี แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ก.พ.มอบหมายให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแทน ก.พ.

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497

หลักการในด้านการสอบ ยังคงไว้เหมือนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

สำหรับหลักสูตรการสอบ ที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485 คือการสอบภาควิชาการ ได้รวมวิชาวัฒนธรรม ซึ่งทดสอบความรู้เกี่ยวกับ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม อารยธรรม ความเจริญของงามของชาติในด้านวัตถุ จิตใจ และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ และการปฏิบัติตนในฐานะข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยไว้ด้วย

● โครงการสอบรวมของ ก.พ.

การสอบในระบบข้าราชการพลเรือนในอดีต เริ่มตั้งแต่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้จัดสอบเอง แต่ประสบปัญหามาก มีการใช้ระบบเส้นสาย และมีการทุจริต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ในทางลบแก่ราชการ ประชาชนมักรู้สึกว่ถ้าไม่มีพรรคพวก ไม่มีเส้นสาย ไม่มีเงินทอง ก็ยากที่จะมีโอกาสเข้ารับราชการ และมีการร้องเรียนอยู่เนือง ๆ

กฎหมายจึงกำหนดให้ ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบ แต่ด้วยความไม่พร้อมของ ก.พ.ก็ต้องกลับไปให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบอีกครั้ง ซึ่งก็ยังประสบปัญหาเช่นเดิมนอกจากนั้น การดำเนินการสอบยังเสียเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เนื่องจากการสอบซ้ำซ้อนกันและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

จากการศึกษาหลายครั้ง ได้ข้อสรุปว่าการเปลี่ยนผู้ดำเนินการสอบกลับไปกลับมาไม่ใช่การแก้ปัญหา **วิธีการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมนั้น ควรจะต้องให้หน่วยงานกลางรับผิดชอบ** นั่นก็คือ ก.พ. จึงได้มีการพิจารณาแก้ไขกันทั้งระบบเพื่อให้การสอบได้มาตรฐาน ถูกต้องตามเทคนิคของการสรรหาและเลือกสรรบุคคล สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยต้องมีนโยบาย หลักการ แผนงาน วัสดุอุปกรณ์ อันทันสมัย ข้อสอบที่ได้มาตรฐาน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการประสานงานเป็นอย่างดีระหว่าง ก.พ.กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

ในยุคของเลขาธิการ ก.พ. พันเอกจินดา ณ สงขลา จึงได้มีการริเริ่ม “โครงการสอบรวมของ ก.พ.” ขึ้นในปี พ.ศ. 2509 โดยให้ ดร.วิลาศ สิงหวิสัย เข้ามารับผิดชอบโครงการฯ จัดสอบเฉพาะตำแหน่งที่สามารถบรรจุได้ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มีการวางระบบงานขึ้นมาโดยเฉพาะ เตรียมพร้อมทางด้านบุคลากร จัดให้มีการศึกษาฝึกอบรม ตูงาน และนำผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเข้ามาทำงาน มีการเตรียมพร้อมทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สร้างข้อสอบและคลังข้อสอบ วิเคราะห์วิจัยการสอบและงานดำเนินการสอบ นำวิธีการสอบสมัยใหม่ที่มีความรวดเร็ว เทียบตรงเข้ามาใช้

ในเดือนกันยายน 2510 จึงได้มี “โครงการสอบรวมสาธิต” เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก และได้จัดสอบต่อมาจนถึงปี พ.ศ. 2513 รวม 5 ครั้ง เป็นการสอบแข่งขันขั้นจัดวาสำหรับ



สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

ตำแหน่งเสมียนพนักงาน 4 ครั้ง และสอบแข่งขันชั้นตรีสำหรับตำแหน่งประจำแผนก 1 ครั้ง

เนื่องจากหลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาและชั้นตรีที่ ก.พ. เคยกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 มีบางวิชาที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในตำแหน่งเสมียนพนักงานหรือประจำแผนก อีกทั้งเป็นหลักสูตรการสอบที่ไม่สะดวกในการที่จะนำเอาเทคนิคการวัดผลเข้ามาประยุกต์ใช้ ก.พ. จึงได้ร่างหลักสูตรใหม่ขึ้นโดยอาศัยผลจากการศึกษาและวิเคราะห์งานในตำแหน่งดังกล่าวว่า ควรมีความรู้ความสามารถที่สำคัญด้านใดบ้าง

หลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในการสอบสาธิตได้เปลี่ยนจากการสอบวิชาความรู้ทั่วไปมาเป็นการทดสอบความคิดและความเข้าใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป โดยใช้ข้อมูลทางสังคมศึกษาและคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐาน กับสอบความรู้และความเข้าใจในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบข้าราชการพลเรือน และทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง คือความรู้พื้นฐานทางงานเสมียน และความละเอียดแม่นยำ และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาทั่วทั้งวาจา บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่



หลักสูตรการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีในการสอบสาธิต ให้ทดสอบความสามารถทางสติปัญญาโดยทั่ว ๆ ไปในการคิดหาเหตุผลและแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ตัวเลขเป็นพื้นฐาน รวมทั้งการหาความสัมพันธ์โดยทั่วไป และทดสอบความรู้ความเข้าใจในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ระเบียบราชการ มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทดสอบแนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน กับสอบความรู้วิชาเฉพาะตำแหน่งประจำแผนกซึ่งเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป ความสามารถในการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ และทำบันทึกย่อเรื่อง และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาทั่วทั้งวาจา บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

จากผลของการสอบสาธิตทั้ง 5 ครั้ง เป็นการยืนยันว่าการสอบรวมของ ก.พ. เป็นวิธีการที่สามารถควบคุมและดำเนินการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และยุติธรรม เป็นไปตามระบบคุณธรรมได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงวางโครงการสอบรวมเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะรวบรวมการสอบที่กระจัดกระจาย ทรนต่าง ๆ จัดสอบเข้าด้วยกัน โดย ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการเอง

โครงการสอบรวมของ ก.พ. นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสอบแข่งขันของ ก.พ. ในยุคต่อ ๆ มา

◆ ยุคที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบชั้นยศเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง

ระยะเริ่มต้นที่มีการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ มีการออกพระราชกฤษฎีกาใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในบางกรม ก.พ.จึงได้ดำเนินการสอบรวมให้กับกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เหล่านั้น ทั้งหมด 17 กรม โดยเริ่มสอบแข่งขันตามระบบจำแนกตำแหน่งเป็นครั้งแรกในเดือนสิงหาคม 2514

ในระบบจำแนกตำแหน่งนั้น มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยถือหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก ดังนั้น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามโครงการสอบรวมนี้ จึงเป็นการบรรจุบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่สอบแข่งขันได้

หลักสูตรการสอบตามระบบจำแนกตำแหน่งที่ ก.พ.จัดสอบให้นี้ มี 3 ภาค คือ “ภาคทั่วไป” เป็นการทดสอบความสามารถทางเชาวน์ปัญญาและไหวพริบ “ภาคปฏิบัติการ” เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไปสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ “ภาคสัมภาษณ์” เป็นการพิจารณาท่วงทีวาจา บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเป็นสำคัญ

◆ ยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

ก.พ.ได้ดำเนินการสอบตามโครงการสอบรวมต่อมาอีกหลายครั้ง จนกระทั่งในเดือนกันยายน 2518 ได้ประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518” ทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยจำแนกตำแหน่งเป็นสายงานต่าง ๆ มากกว่า 100 สายงานและจำแนกระดับตำแหน่งเป็น 11 ระดับ คือ ระดับ 1 ถึงระดับ 11 ทั้งนี้ตำแหน่งในระดับ 1 ถึงระดับ 5 เป็นระดับที่สามารถเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการได้กล่าวคือ ระดับ 1 เลือกสรรจากผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า ระดับ 2 ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ระดับ 3 ได้รับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรที่เทียบเท่า ระดับ 4 ได้รับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรที่เทียบเท่า ระดับ 5 ได้รับปริญญาเอกหรือประกาศนียบัตรที่เทียบเท่า โดยผู้ที่จะสมัครสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งใดจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่จัดการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ใน การนี้ ก.พ. จะมอบหมายให้ อ.ก.พ. หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทน เพื่อ บรรจุในกระทรวง ทบวง กรม เป็นการทั่วไป หรือในหน่วยราชการใด หรือท้องที่ใด เป็นการเฉพาะแห่งก็ได้ โดย ก.พ. เป็นผู้กำหนดหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการ สอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. จึงดำเนินการสอบ ในลักษณะสอบรวมทุกตำแหน่งในระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ให้กับส่วนราชการ ต่าง ๆ ในฝ่ายพลเรือน ส่วนตำแหน่งเฉพาะกรมหรือตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษ และ ตำแหน่งในระดับ 4 ขึ้นไป ก.พ. จะมอบหมายให้ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งเป็นผู้ ดำเนินการสอบ สำหรับการสอบในลักษณะสอบรวมเพื่อบรรจุบุคคลในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคทุกตำแหน่งในระดับ 1 มอบหมายให้จังหวัดนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการสอบ ส่วนตำแหน่งในระดับ 1 ซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีที่ทำการในต่างจังหวัด ก.พ. จะมอบหมายให้กรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัด ดำเนินการสอบ ทั้งนี้ การดำเนินการตาม ที่ ก.พ. มอบหมายต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยมีผู้แทน ก.พ. อย่างน้อย 1 คน ร่วมเป็นกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 2 มี 3 ภาค ซึ่งผู้สมัครจะต้องสอบทั้ง 3 ภาค คือ “ภาคความรู้ความสามารถ ทั่วไป” ให้ใช้วิธีสอบข้อเขียนเพื่อ “ทดสอบความสามารถในการคิดและหาเหตุผล โดยใช้ ข้อมูลหรือปัญหาทางสังคมศึกษาหรือทางคณิตศาสตร์ หรือทางอื่นที่เหมาะสมแก่การ ทดสอบความสามารถดังกล่าวทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางก็ได้ และทดสอบความรู้และ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย” “ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง” ให้ ใช้วิธีสอบข้อเขียนหรือทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีเพื่อ “ทดสอบ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง” และ “ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง” ซึ่งให้ “ประเมินบุคคลเพื่อ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติ การทำงานของผู้เข้าสอบและสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความ สามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เขาวินิจฉัย และ บุคลิกภาพ อย่างอื่น เป็นต้น”

สำหรับตำแหน่งระดับ 3 และระดับ 4 หลักสูตรการสอบมี 3 ภาค เหมือนหลัก สูตรสำหรับตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 2 และต้องสอบทั้ง 3 ภาคเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่ขอบเขตของรายละเอียดใน “ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป” ที่ให้ “ทดสอบความ สามารถในการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือจับประเด็นใน ข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์ หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคมหรือให้หาแนวโน้มหรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูลหรือสมมุติฐาน

หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการอย่างอื่นซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง”

เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขันได้ต้องสอบได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทุกภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีกให้ผู้ได้รับหมายเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ จะบรรจุตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ ซึ่งบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีอายุไม่เกิน 2 ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันนี้อีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีในกรณีที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้แล้ว หรือขอขอละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ หรือไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุภายในเวลาที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุกำหนดหรือมีเหตุที่ไม่อาจไปปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลาที่ จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ ผู้ที่ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก ก.พ.อาจพิจารณาอนุมัติให้ขึ้นบัญชีไว้ตามเดิมอีกก็ได้ถ้ามีเหตุผลอันสมควร เช่น กรณีผู้สอบแข่งขันได้ที่ถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุแล้วแต่ไม่สามารถมารับการบรรจุได้เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อขอรับราชการตามที่สอบแข่งขันได้ภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร หรือกรณีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่ได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากไม่ได้รับหนังสือให้มารายงานตัวหรือได้หนังสือล่าช้าซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเป็นเหตุขัดข้องทางไปรษณีย์ เป็นต้น

การดำเนินการสอบ มีการกำหนดวิธีและระยะเวลาของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนไว้ในประกาศรับสมัครสอบและต้องปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันเริ่มรับสมัคร กำหนดเวลารับใบสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วัน ผู้สมัครต้องมายื่นใบสมัครพร้อมทั้งเอกสารและหลักฐานการสมัครสอบด้วยตนเอง ณ สถานที่รับสมัคร โดยต้องชำระค่าธรรมเนียมสอบในอัตราที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ คือ ระดับ 1 ตำแหน่งละ 20 บาท ระดับ 2 ตำแหน่งละ 30 บาท ระดับ 3 ตำแหน่งละ 40 บาท และระดับ 4 ขึ้นไปตำแหน่งละ 50 บาท ซึ่งนำเข้าเป็นรายได้ของแผ่นดิน และไม่จ่ายคืนเมื่อประกาศรายชื่อว่ามีสิทธิเข้าสอบแล้ว (ในกรณีที่สมัครสอบหลายตำแหน่งในระดับเดียวกันและการสอบครั้งเดียวกันเสียค่าธรรมเนียมสอบครั้งหนึ่งสำหรับตำแหน่งต่อ ๆ ไป) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลาและสถานที่สอบรวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับการสอบอื่น ๆ ต้องประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 7 วัน



ปี พ.ศ. 2520 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการสอบตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ให้บรรจุวิชา “ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ” ไว้ในหลักสูตรการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ก.พ. จึงกำหนดไว้ในหลักสูตรภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง และได้มีการพัฒนาวิธีดำเนินการสอบเพื่อให้การสรรหา มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และประหยัดยิ่งขึ้นทั้งฝ่ายผู้ดำเนินการสอบ และผู้สมัครสอบ คือ การสอบแข่งขันเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. ดำเนินการ โดยการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหลักที่ ก.พ. ขึ้นบัญชีไว้และยังไม่ถึงลำดับที่จะบรรจุ (รอการบรรจุอยู่) ให้มาสมัครสอบแข่งขันเพิ่มเติม ในตำแหน่งใหม่และสอบเฉพาะภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วนำคะแนนที่ได้ไปรวมกับคะแนนข้อเขียนของตำแหน่งหลัก ผู้สอบได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 จะได้ขึ้นบัญชี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่สอบแข่งขันเพิ่มเติมอีกตำแหน่งหนึ่ง (ซึ่งถือเป็นการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งหลัก) ทั้งนี้ ลักษณะงานของตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่สอบแข่งขันเพิ่มเติมจะต้องคล้ายคลึงกัน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้สมัครสอบอย่างเดียวกัน หลักสูตรการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งใกล้เคียงกัน และในประกาศรับสมัครสอบของตำแหน่งหลักระบุไว้แล้วว่า อาจมีการสอบแข่งขันเพิ่มเติม ผู้สอบได้ในตำแหน่งหลักจะสมัครสอบในตำแหน่งเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

ปี พ.ศ. 2524 มีการเปลี่ยนแปลงการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีที่มีมอบหมายให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบโดยให้นำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของตำแหน่งที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคไปบรรจุในตำแหน่งที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีที่ทำการในต่างจังหวัดได้ด้วยและได้กระจายการดำเนินการสอบแข่งขันเพิ่มเติมไปให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในปี พ.ศ. 2520

ปี พ.ศ. 2525 มีการเปลี่ยนแปลงการมอบหมายผู้ดำเนินการสอบแทน ก.พ. และปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสอบหลายประการ เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดย ก.พ. ดำเนินการสอบเฉพาะตำแหน่งหลักที่สามารถใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้บรรจุในหลายส่วนราชการ (Service Wide) ในระดับ 1 และระดับ 2 ของสายงานพาณิชยกรรม (ธุรการ การเงินและบัญชี) สายงานช่าง (เครื่องกล ไฟฟ้า สářวจและโยธา) และตำแหน่งในระดับ 3 ของสายงานนิติกร นักบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากร และเจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ ซึ่งทุกตำแหน่ง ก.พ. ดำเนินการสอบ 2 ปีต่อครั้ง โดยแบ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งดังนี้

ปีงบประมาณที่เป็นเลขคู่ ดำเนินการสอบตำแหน่งในระดับ 1 และระดับ 2 สายงานพาณิชยกรรม ปีงบประมาณที่เป็นเลขคู่ ดำเนินการสอบ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ตำแหน่งของสายงานช่างในระดับ 1 และระดับ 2 ครั้งที่ 2 ตำแหน่งในระดับ 3 และมอบหมายให้ กระทรวงเป็นผู้ดำเนินการสอบและใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้บรรจุในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักหรือสายงานร่วมของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงนั้น ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะ



สอบร่วมระหว่างกระทรวงและก.พ. ในกรณี ก.พ.มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนด หลักสูตร ดำเนินการสอบ และการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ รวมทั้งรับผิดชอบในการทดสอบ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และร่วมดำเนินการสอบในภาคประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง

หลักสูตรการสอบ ก.พ.ได้มีการกำหนดข้อยกเว้นไม่ต้องสอบครบทั้ง 3 ภาค โดย คำนึงถึงความจำเป็นในการเลือกสรรบุคคลในบางสายงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ เช่น ตำแหน่งในสายงานนาฏศิลป์ ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการรำกึ่งกเว้นไม่ต้องสอบภาค ความรู้ความสามารถทั่วไป

เกณฑ์การตัดสิน ได้มีการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากตามหลักเกณฑ์เดิมกำหนดว่า ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้ง 3 ภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ซึ่งในการดำเนินการสอบคณะกรรมการดำเนินการสอบได้กำหนดให้ สอบข้อเขียน 2 ภาคแรกก่อน ผู้สอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงจะมีสิทธิเข้าสอบภาคความ เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อความประหยัด และรวดเร็ว แต่ปรากฏว่ามีผู้เข้าสอบภาค ความเหมาะสมกับตำแหน่งจำนวนไม่น้อยที่สอบแข่งขันไม่ได้ เนื่องจากคะแนนรวม 3 ภาค ไม่ถึงร้อยละ 60 ทำให้เกิดการสูญเสียเปล่าทั้งผู้ดำเนินการสอบและผู้เข้าสอบ อีกทั้งผู้เข้าสอบ บางส่วนก็เข้าใจผิดคิดว่าตนสอบสัมภาษณ์ตก ก.พ.จึงได้พิจารณาแก้ปัญหาโดยเพิ่มเติม เกณฑ์ว่าผู้สอบแข่งขันได้ต้องสอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งรวมกันได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การจัดลำดับที่ผู้สอบแข่งขันได้ ได้นำคะแนนวิชาภาษาไทยในภาคความรู้ความ สามารถทั่วไปมาพิจารณาก่อนการใช้หมายเลขประจำตัวสอบ ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลที่ว่าภาษาไทย เป็นภาษาประจำชาติ และภาษาราชการ

ได้กำหนดให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไปอีก 30 วันหลังจากบัญชีหมดอายุ หาก ส่วนราชการมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและได้มีหนังสือเรียกผู้สอบแข่งขันได้ให้มารายงานตัว เพื่อรับการบรรจุก่อนวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นจะมีอายุครบ 2 ปี ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการ ได้บุคคลเข้าทำงานด้วยความรวดเร็วไม่ต้องรอดำเนินการสอบใหม่และเป็นการใช้บัญชีผู้สอบ แข่งขันได้ให้คุ้มค่า ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งส่วนราชการผู้ดำเนินการสอบและผู้สอบแข่งขันได้

มีการเปลี่ยนแปลงกรณีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ที่มีเหตุที่ไม่อาจ เข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ เป็น มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ภายใน 15 วัน นับแต่กำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง ที่สอบได้ เนื่องจาก มีผู้สอบแข่งขันได้จำนวนหนึ่ง ซึ่งมีเหตุจำเป็นสุดวิสัยที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติ หน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งก.พ.ต้องดำเนินการอนุมัติให้ขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ไว้ตามเดิมและเรียกบรรจุใหม่ทำให้ส่วนราชการได้บุคคลไปบรรจุล่าช้า ก.พ. จึงได้แก้ปัญหาโดยผ่อนผันให้ผู้ได้รับการบรรจุที่มีเหตุจำเป็น สามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ หลังวันบรรจุได้ภายใน 15 วัน ซึ่งต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ทางราชการสั่งบรรจุบุคคล เข้ารับราชการย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อ



กำหนดที่ผ่อนผัน 15 วันดังกล่าวจึงไม่จำเป็น เพราะสามารถใช้มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวแก้ปัญหาได้ จึงเปลี่ยนกลับไปใช้ข้อความเดิม

ได้เพิ่มเติมกรณีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ที่สอบได้หลายตำแหน่งในการสอบครั้งเดียวกัน คือ ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้ได้รับการบรรจุในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการประกาศรับสมัครสอบครั้งเดียวกันเนื่องจากในการสอบแต่ละครั้งผู้สมัครสอบอาจสมัครสอบและสอบแข่งขันได้มากกว่า 1 ตำแหน่งและหรือสอบแข่งขันเพิ่มเติมตำแหน่งอื่นได้ในภายหลัง ซึ่งก็ถือว่าเป็นการสอบครั้งเดียวกัน เมื่อผู้สอบแข่งขันได้ได้รับการบรรจุในตำแหน่งหนึ่งไปแล้ว ต่อมาภายหลังถูกเรียกตัวให้มาบรรจุในตำแหน่งอื่นก็มาเลือกรับการบรรจุในตำแหน่งใหม่อีกก่อให้เกิดปัญหาแก่ทางราชการในการโอนจากส่วนราชการเดิมไปส่วนราชการใหม่ และส่วนราชการเดิมต้องรอผู้จะมารับการบรรจุใหม่ทั้งยังต้องเสียเวลาในการอบรมข้าราชการใหม่อีก เพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ ดังกล่าว ก.พ.จึงกำหนดให้ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิเลือกรับการบรรจุได้เพียงตำแหน่งเดียวจากการสอบครั้งหนึ่ง ๆ

การรับสมัครสอบ ได้เปลี่ยนแปลงจำนวนวันในการรับสมัคร จาก ไม่น้อยกว่า 15 วัน เป็น ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ และสามารถขยายเวลารับสมัครได้ ถ้ามีเหตุผลและความจำเป็น โดยต้องขยายเวลาออกไปอีกไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ และต้องประกาศขยายเวลา ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งแรก ทั้งนี้ การกำหนดเงื่อนไขการขยายเวลาดังกล่าวเพื่อให้มีผู้มาสมัครสอบมากขึ้น สำหรับบางตำแหน่งที่มีผู้สมัครสอบน้อย และเพื่อความเป็นธรรม ป้องกันข้อครหาว่า ขยายสำหรับคนหนึ่งคนใด นอกจากนี้ในการรับสมัครสอบ ให้สมัครสอบแทนได้ เพื่ออำนวยความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้สมัครสอบ

ค่าธรรมเนียมนิยามการสอบ เดิมไม่จ่ายคืนแก่ผู้สมัครสอบ หากได้มีการประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว ในปี พ.ศ. 2525 นี้ ก.พ.ได้แก้ไขให้จ่ายคืนค่าธรรมเนียนิยามสอบแก่ผู้สมัครสอบในกรณีที่ในการสอบครั้งนั้นมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการสอบพิจารณาให้ยกเลิกการสอบโดยจ่ายคืนเฉพาะผู้ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริต

และในปี พ.ศ. 2525 นี้ ได้เพิ่มมาตรการป้องกันการทุจริตในการเข้าสอบแทนกัน โดยให้ผู้เข้าสอบพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือข้างขวาในการเข้าสอบทุกวิชาและการไปรับการบรรจุเพื่อใช้เปรียบเทียบว่าเป็นบุคคลเดียวกัน ซึ่งเดิมใช้เพียงการเปรียบเทียบรูปถ่ายกับตัวจริง และเปรียบเทียบลายมือชื่อ (ลายเซ็น) เท่านั้น

ปี พ.ศ. 2526 ก.พ.เริ่มดำเนินการแยกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 เป็น บัญชีส่วนกลาง ภาคกลาง ภาคเหนือ



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ (เดิมขึ้นบัญชีเป็นบัญชีส่วนกลางและบัญชีส่วนภูมิภาค) เนื่องจากในช่วงเวลาที่ผ่านมา จังหวัดและส่วนราชการหลายแห่งก็เปิดรับสมัครสอบ และดำเนินการสอบ ซึ่งรับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทพาณิชยกรรม เช่นเดียวกับที่ ก.พ.ดำเนินการ ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาวุฒิดังกล่าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีและมีกระจายอยู่ทั่วประเทศมีผลทำให้ทั้ง ก.พ.และส่วนราชการแต่ละแห่งมีผู้สมัครสอบมากขึ้นเรื่อย ๆ และผู้สมัครส่วนหนึ่งเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ล้นเปลืองงบประมาณ และค่าใช้จ่ายของผู้สมัครสอบ อีกทั้งส่วนราชการหลายแห่งมีกำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอซึ่งอาจมีผลต่อมาตรฐานการดำเนินการได้ ดังนั้นเพื่อผ่อนคลายปัญหาดังกล่าว และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการระหว่าง ก.พ.กับจังหวัดต่าง ๆ ก.พ.จึงเพิ่มเติมเงื่อนไข การมอบหมายให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทุกตำแหน่งในระดับ 1 เป็น ให้จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่งในระดับ 1 เฉพาะที่มีได้รับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทพาณิชยกรรม (ปวช.สาขาเลขานุการ การขาย บัญชี และภาษาต่างประเทศ) ยกเว้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2526 เป็นต้นมา

ก.พ.มอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งที่สามารถใช้บรรจุในหลายส่วนราชการได้เองภายใน 2 ปี และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ก.พ.อาจพิจารณาอนุมัติให้ใช้คัดเลือกบรรจุในตำแหน่งเดียวกันนั้นในส่วนราชการอื่นได้โดยมีผู้แทนก.พ.ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกด้วย

ปี พ.ศ. 2527 ก.พ.ได้เริ่มกระจายการดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 ไปในส่วนภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ณ ศูนย์สอบจังหวัดลำปาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ ศูนย์สอบจังหวัดขอนแก่น ภาคใต้ ณ ศูนย์สอบจังหวัดสงขลา ส่วนกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์สอบของบัญชีภาคกลางและบัญชีส่วนกลาง ผู้สมัครประสงค์จะขึ้นบัญชีภาคใด ต้องสมัครสอบและเข้าสอบ ณ ศูนย์สอบภาคนั้น ๆ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละภาคแยกเป็น 2 กลุ่มจังหวัด (2 บัญชี) เพื่อให้ผู้สอบแข่งขันได้เลือกรับการบรรจุในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาหรือใกล้เคียงภูมิลำเนามากที่สุด

ปี พ.ศ. 2528 การรับสมัครสอบตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ไปรับสมัคร ณ ศูนย์สอบภูมิภาคยังคงประสบปัญหาเรื่องสถานที่รับสมัครไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้มาสมัครสอบ ต้องใช้ลานจอดรถหรือโรงอาหารเป็นที่รับสมัคร ผู้สมัครสอบในแต่ละวันมีเป็นจำนวนมาก ต้องเร่งรีบรับสมัครให้เสร็จในแต่ละวัน เจ้าหน้าที่รับสมัครมีไม่เพียงพอต้องระดมเจ้าหน้าที่จากฝ่ายต่าง ๆ มาสับเปลี่ยนหมุนเวียนรับสมัครโดยไม่พักกลางวัน ผู้สมัครสอบเสียค่าใช้จ่ายมากในการเดินทางมาสมัครสอบและต้องรอนานกว่าจะได้สมัคร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการรับสมัครสอบคล่องตัว และอำนวยความสะดวก ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายของผู้สมัครสอบ ก.พ.จึงเริ่มดำเนินการที่จะนำวิธีการรับสมัครสอบทางไปรษณีย์มาใช้ และได้เริ่มใช้การรับสมัครสอบทางไปรษณีย์ครั้งแรกในการสอบตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 เจ้าพนักงานธุรการ 2 และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 ในปี พ.ศ. 2529 โดยศูนย์รับสมัครสอบทางไปรษณีย์อยู่ที่สำนักงาน ก.พ. และดำเนินการ

สอบ ณ ศูนย์สอบภูมิภาคเป็นครั้งที่ 2 โดยเพิ่มศูนย์สอบ เป็น 10 ศูนย์คือ กรุงเทพมหานคร ราชบุรี ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา ลำปาง พิษณุโลก ขอนแก่น นครราชสีมา สุราษฎร์ธานี และสงขลา การดำเนินการสอบกำหนดให้สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปก่อน เมื่อสอบผ่านจึงให้สอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พิมพ์ดีด 1 สอบพิมพ์ดีดภาคปฏิบัติการ) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2530 และ พ.ศ. 2531 ดำเนินการสอบแข่งขันโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งในปี พ.ศ. 2531 ดำเนินการสอบที่ศูนย์สอบภูมิภาคเป็นครั้งที่ 3

ปี พ.ศ. 2532 ก.พ.ได้กำหนดวิธีการสอบแข่งขันเพิ่มเติมขึ้นอีกลักษณะหนึ่ง (ซึ่งแตกต่างจากการสอบแข่งขันเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2520) คือเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ.มอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการสอบ สำหรับตำแหน่งที่ใช้วุฒಿಯ่างเดียวกันและมีคุณลักษณะความต้องการใกล้เคียงกับตำแหน่งที่ได้สอบไว้แล้ว โดยให้รับสมัครจากผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของตำแหน่งที่ได้สอบไว้แล้วนั้นและให้ทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่จะถือว่าสอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้ง 2 ภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยมีผู้แทน ก.พ.ไปร่วมในการวางแผน กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบต่าง ๆ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าเป็นการดำเนินการที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และยังคงไว้ซึ่งมาตรฐาน

ปี พ.ศ. 2533 ดำเนินการสอบที่ศูนย์สอบภูมิภาคเป็นครั้งที่ 4

ปี พ.ศ. 2534 ก.พ.ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสอบแข่งขันเพิ่มเติมในตำแหน่งใหม่ โดยให้รับสมัครจากผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของตำแหน่งที่ได้สอบไว้แล้ว เฉพาะบางวุฒิที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งใหม่ได้เป็นเวลา 1 ปี หลักเกณฑ์และวิธีการเหมือนปี พ.ศ. 2532 (เดิมต้องรับสมัครทุกวุฒิในบัญชี) ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งที่สอบไว้แล้วรับสมัครวุฒิทางสังคมศาสตร์หลากหลายสาขามาก แต่ตำแหน่งใหม่ที่จะบรรจุต้องการเพียงบางสาขาเท่านั้น ซึ่งมีหลายส่วนราชการต้องการบรรจุในเวลาใกล้เคียงกัน หากก.พ.มอบหมายให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการสอบแข่งขันย่อมทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในด้านผู้สมัครและสิ้นเปลืองงบประมาณในการดำเนินการมาก ก.พ.จึงอนุมัติให้สอบแข่งขันเพิ่มเติมโดยรับสมัครเฉพาะบางวุฒิได้

ปี พ.ศ. 2535 ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แทน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดมากยิ่งขึ้น การจัดระบบราชการเน้น “คุณภาพและคุณธรรม” ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนยังคงมี 11 ระดับ เหมือนเดิม และยังคงบัญญัติให้ ก.พ.รับผิดชอบการทดสอบแข่งขันหรือจะมอบหมายให้องค์กร (เดิมใช้คำว่า อ.ก.พ.) หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทน โดยจะกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในกระทรวง ทบวง กรม เป็นการทั่วไป หรือในหน่วยราชการใด หรือในท้องที่ใดเป็นการเฉพาะแห่ง และจะกำหนดให้รับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะผู้มีคุณสมบัติอย่างไร

สำหรับการสอบแข่งขันครั้งใดก็ได้ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ก.พ.เป็นผู้กำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ข้อความที่ขีดเส้นใต้เป็นประเด็นที่เพิ่มเติมใหม่)

อย่างไรก็ดี ก.พ.ยังคงหลักเกณฑ์เดิมไว้เป็นส่วนใหญ่ แต่มีประเด็นที่ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมคือ

หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 2 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) “วิชาความสามารถทั่วไป” เปลี่ยนแปลงเป็นให้ทดสอบความสามารถในการคิดและหาเหตุผลโดยใช้ข้อมูลทางเศรษฐกิจหรือทางสังคม และ “วิชาภาษาไทย” ที่ได้กำหนดไว้เดิมว่าให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาได้ขยายความเพิ่มเติมว่า โดยการให้สรุปความ และหรือตีความจากข้อความสั้น ๆ หรือบทความ และให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่าง ๆ จากคำ หรือกลุ่มคำ ประโยค หรือข้อความสั้น ๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว “ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)” เพิ่มเติม เป็น ให้ประเมินบุคคล ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น อุปนิสัย อารมณ์ ทักษะคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัว และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรฯ ตำแหน่งในระดับ 3 ขึ้นไป “วิชาภาษาไทยในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป” และ “ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง” เพิ่มเติมเช่นเดียวกับระดับ 1 และระดับ 2

เหตุผลของ “การขยายความเพิ่มเติมในวิชาภาษาไทย” ก็เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของ การทดสอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่วนใน “ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง” ที่เพิ่มเติมพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น เพื่อให้พิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่อาจมีผลทำให้ราชการเสียหายได้ และที่ให้เพิ่มเติมว่าอาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมก็ได้ เพื่อให้ส่วนราชการเลือกใช้วิธีการประเมินให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่จะประเมิน ทั้งนี้ เนื่องจากแต่เดิมส่วนราชการใช้วิธีการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งคุณลักษณะบางอย่างไม่สามารถประเมินได้โดยวิธีการสัมภาษณ์หรือประเมินได้ แต่ยังไม่เพียงพอ ก.พ.ได้นำวิธีการประเมินบุคคลหลากหลายวิธีมาใช้ และเผยแพร่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องและมีความเชื่อถือได้มากขึ้น สำหรับจริยธรรมและคุณธรรมนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ทดสอบความมีจริยธรรมและคุณธรรมในการสอบเพื่อให้ได้คนดีเข้ารับราชการและรักในอาชีพนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดระบบข้าราชการตามพระราชบัญญัติฯ พ.ศ. 2535 ที่เน้น “คุณภาพและคุณธรรม” ดังกล่าว

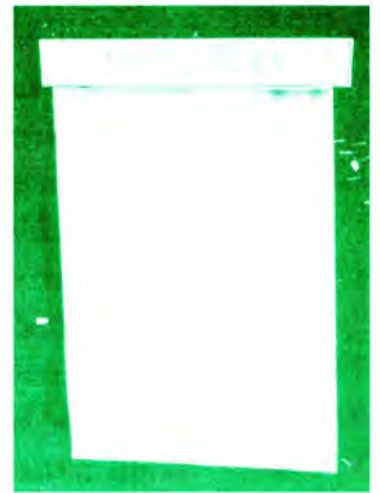
เกณฑ์การตัดสิน ได้ปรับเกณฑ์ให้สูงขึ้นจากเดิม ซึ่งเกณฑ์เดิมกำหนดว่า ผู้สอบแข่งขัน



ได้จะต้องได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ปรับให้สูงขึ้นเป็น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ทั้งนี้ เนื่องจากมีผู้มาสมัครสอบแข่งขันเป็นจำนวนมาก จึงสามารถ เลือกรองรับเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นได้

การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพิ่มเติมกรณีของการยกเลิกการขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้อีก 1 กรณี คือ “ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบ แข่งขันได้โดยการโอน แต่ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า แล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุตามที่สอบแข่งขันได้”

ได้กำหนดเพิ่มเติมให้มีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น ซึ่งเป็นวิธีการสรรหาและเลือกรองรับบุคคลเข้ารับราชการ ที่คงหลักการและวิธีดำเนินการของการคัดเลือกบรรจุบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้ ดำเนินการอยู่แล้วก่อนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2535 เนื่องจาก เจตนารมณ์ของกฎหมายแยกเรื่องการคัดเลือกเพื่อบรรจุกับ เรื่องการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุไว้คนละมาตรา ซึ่งการคัดเลือก บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เป็นการบรรจุบุคคลที่ได้ผ่านกระบวนการ ของการสอบแข่งขันนั่นเอง จึงควรกำหนดอยู่ในมาตราของการ สอบแข่งขัน ดังนั้น ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2535 จึงบัญญัติเป็นการนำรายชื่อฯ และกำหนดไว้ใน มาตรา 48 ซึ่งเป็นมาตราที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน และ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้วิธีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขัน ได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น ในกรณีต่าง ๆ ทั้งโดยวิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และโดยวิธีการสอบถามความสมัครใจ ซึ่งผู้ดำเนินการตามที่ ก.พ.มอบหมายต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด



ได้เปลี่ยนแปลงกำหนดการประกาศเรื่องวัน เวลา สถานที่สอบ และอื่น ๆ โดย ให้ประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ค่าธรรมเนียมสอบ ตำแหน่งระดับ 1 หรือระดับ 2 ตำแหน่งละ 50 บาท ตำแหน่ง ระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละ 100 บาท การปรับขึ้นนี้ก็เพื่อผ่อนภาระรัฐบางส่วนเพราะค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินการสอบได้เพิ่มสูงขึ้น

ในปี พ.ศ. 2535 นี้ ดำเนินการสอบที่ศูนย์สอบภูมิภาคเป็นครั้งที่ 5 และได้รับ สมัครตำแหน่งนายตรวจสรรพสามิต 1 (ส่วนภูมิภาค) เพิ่มอีก 1 ชื่อตำแหน่ง โดยยังคง ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ปี พ.ศ. 2536 ได้ใช้หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2535 ส่วนตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ที่ก.พ.สอบแข่งขันยังคงเป็นลักษณะสอบรวมในตำแหน่งหลักเพื่อบรรจุในหลาย ๆ ส่วน ราชการ

ปี พ.ศ. 2537 ดำเนินการสอบที่ศูนย์สอบภูมิภาคเป็นครั้งที่ 6 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้าย
รับสมัครสอบ 4 ชื่อตำแหน่ง ไม่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 และนายตรวจสรรพสามิต 1
(ส่วนภูมิภาค) โดยเพิ่มศูนย์สอบภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดอุบลราชธานีอีก 1
ศูนย์สอบ

และในปีนี้ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันขึ้นอีกลักษณะหนึ่ง
เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการสรรหา
บุคคลเตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ด้วยความรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อนในการ
ดำเนินการของทั้งส่วนราชการและผู้สมัครสอบ ทั้งนี้ ในการดำเนินการครั้งแรกสำนักงาน
ก.พ.เริ่มดำเนินการโดยรับสมัครสอบจากผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโท เฉพาะสาขาที่เคย
มอบหมายให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการสอบแข่งขันในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา โดย ก.พ.เปิด
รับสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้
เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) แล้วนำรายชื่อผู้ที่สอบได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
ขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านภาค ก. และภาค ข. จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อส่วนราชการใดมี
ตำแหน่งว่างประสงค์จะบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาวุฒิใด ซึ่งตรงกับวุฒิที่ ก.พ.มีผู้ขึ้นทะเบียนอยู่
หรือที่ ก.พ.กำหนดจะสอบขึ้นทะเบียนไว้ ก็จะมอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการสอบ
เฉพาะภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) โดยให้รับสมัครจากผู้ขึ้นทะเบียนวุฒินั้น
ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนภาค ค.ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และการเรียงลำดับที่ในบัญชีผู้
สอบแข่งขันได้ใช้เฉพาะคะแนนภาค ค. (เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2537)

ปี พ.ศ. 2538 ดำเนินการสอบตำแหน่งสายงานหลักในสายงานช่างระดับ 1 และ
ระดับ 2 รวมทั้งตำแหน่งในระดับ 3 เป็นครั้งสุดท้าย และยกเลิกการพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือ
ข้างขวาของผู้เข้าสอบ โดยเปลี่ยนมาใช้บัตรประจำตัวประชาชนคู่กับบัตรประจำตัวสอบ

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มุ่งเน้น
การกระจายอำนาจให้แก่กระทรวง ทบวง กรมและจังหวัดมากยิ่งขึ้น ก.พ.จึงมีนโยบาย
กระจายอำนาจการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและกำหนดแนวทางการดำเนินการสำหรับ
ตำแหน่งที่ ก.พ.เคยเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดังนี้

ตำแหน่งในสายงานพาณิชยกรรม ระดับ 1 และระดับ 2 มอบหมายให้ส่วนราชการ
ที่มีตำแหน่งว่างเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเอง หลังจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ ก.พ.สอบไว้
หมดอายุในเดือนมิถุนายน 2539 และให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้บรรจุในตำแหน่งอื่น ๆ ที่ใช้
วุฒಿಯ่างเดียวกันโดยวิธีการนำรายชื่อฯ ได้ด้วย โดย ก.พ.ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานและให้
การสนับสนุนทั้งในด้านการดำเนินการ วิชาการและการบริหารบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ตำแหน่งในสายงานช่างระดับ 1 และระดับ 2 มอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ
สอบเอง หลังจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ ก.พ.สอบไว้หมดอายุในเดือนพฤศจิกายน 2538

สำหรับตำแหน่งในระดับ 3 เป็นตำแหน่งที่บรรจุจากวุฒิปริญญาตรีที่มีผู้สำเร็จการ
ศึกษาเป็นจำนวนมาก และเป็นวุฒิที่ใช้บรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ได้หลายส่วนราชการ ดังนั้น
เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการสอบของส่วนราชการ และการสมัครของผู้สมัครสอบ
ในการสอบภาค ก.รวมทั้งเพื่อเป็นการสรรหาบุคคลเตรียมไว้ล่วงหน้าสำหรับให้ส่วนราชการ



ต่าง ๆ นำไปเลือกสรรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้รวดเร็วขึ้น ก.พ.จึงกำหนดให้มีการสอบแข่งขัน โดยก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ก. และมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ข.และภาค ค. โดย ก.พ.รับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทางนิเทศศาสตร์วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน สถิติ คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ เศรษฐศาสตร์ บัญชี กฎหมาย บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารรัฐกิจ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต และอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (เฉพาะสาขาที่ ก.พ.รับรองเป็นปริญญาทางวิศวกรรมศาสตร์) โดยผู้สอบผ่านจะได้รับใบรับรองเป็นผู้สอบผ่านภาค ก. และได้รับการขึ้นทะเบียนไว้เป็นรายวุฒิ เมื่อส่วนราชการต้องการบรรจุผู้มีวุฒิดังกล่าวในตำแหน่งใด ก.พ.ก็มอบหมายให้ส่วนราชการนั้น ดำเนินการสอบภาค ข.และภาค ค. เพื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไป ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ ก.พ.เปิดรับสมัครสอบภาค ก. ปีละ 1 ครั้ง และจัดสอบข้อเขียนเดือนละ 1 ครั้ง ไปตามลำดับเลขประจำตัวสอบตามจำนวนที่จัดสถานที่สอบได้ในแต่ละเดือนต่อเนื่องไปจนครบตามจำนวนผู้สมัครสอบทั้งหมด

ปี พ.ศ. 2539 แก้ไขเพิ่มเติมเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ในหลักสูตรภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประเมินความเป็นผู้มีจรรยาบรรณฯ ของผู้เข้ารับการประเมิน

สำหรับการรับคนพิการเข้ารับราชการได้มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับคนพิการแจ้งว่า ส่วนราชการบางแห่งไม่รับคนพิการเข้ารับราชการเพราะขัดกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ว่า “ผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ต้องไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้” ก.พ.จึงแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทราบและถือปฏิบัติว่าข้อกำหนดดังกล่าวมิได้กีดกันหรือขัดขวางผู้มีร่างกายทุพพลภาพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้แต่อย่างใด ดังนั้น เพื่อส่งเสริมและให้โอกาสคนพิการเข้ารับราชการ ส่วนราชการต่าง ๆ ควรจะดำเนินการรับคนพิการเข้ารับราชการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรม

ปี พ.ศ. 2540 ก.พ.มอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยรับสมัครจากผู้สอบผ่านภาค ก.ที่ส่วนราชการดำเนินการสอบเช่นเดียวกับผู้สอบผ่านภาค ก.ที่ก.พ.ดำเนินการสอบ โดยส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้มีการขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านภาค ก.จะต้องใช้ข้อสอบของ ก.พ.

สำหรับการสอบแข่งขันที่รับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ ก.พ.ดำเนินการสอบภาค ก. และภาค ข. และมอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการสอบภาค ค. ได้เปลี่ยนแปลงเป็นให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกบรรจุจากผู้สอบผ่านภาค ก.และภาค ข.ของ ก.พ.

ปี พ.ศ. 2542 ก.พ.มอบอำนาจให้กรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมพิจารณา ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ 1-4 หรือนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นได้เอง ทั้งนี้ โดยผู้รับมอบอำนาจพิจารณาดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด

ปี พ.ศ. 2544 ก.พ.ยังคงดำเนินการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านภาค ก. โดยเปลี่ยนแปลงจากจัดสอบจากเดือนละ 1 ครั้ง เป็นจัดสอบเพียงครั้งเดียว



การคัดเลือกบรรจุ

การคัดเลือกบรรจุเป็นการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุแบ่งออกเป็น 2 ยุค คือ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ และยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

ทั้งนี้ จะกล่าวถึงเหตุจำเป็นที่อนุมัติให้มีการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่เปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

◆ ยุคที่ใช้ระบบชั้นยศ

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471

บัญญัติให้คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) อนุมัติให้บรรจุผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรจากมหาวิทยาลัยซึ่งรัฐบาลรับรองวิทยฐานะ หรือผู้มีความรู้ในวิชาการด้านเทคนิค หรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรจากสถาบันวิชาชีพชั้นสูง หรือผู้ที่เคยรับราชการตำแหน่งชั้นสัญญาบัตรมาแล้ว เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้โดยไม่ต้องสอบไล่

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476

บัญญัติให้กระทรวงทำความตกลงกับก.พ. กำหนดวิธีเลือกคัดอย่างอื่นได้ สำหรับแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษซึ่งมีอาจตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497

บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดคัดเลือกบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเข้ารับราชการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

◆ ยุคที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

บัญญัติให้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีสอบแข่งขัน แต่มีข้อยกเว้นไว้ว่า ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจคัดเลือกบรรจุ



บุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยกระทรวง ทบวง กรมเป็นผู้ดำเนินการ

แม้ว่า การสอบแข่งขันจะเป็นวิธีที่ดีในการเลือกสรรคนเข้ารับราชการที่จะให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นวิธีเลือกสรรที่ให้ความเสมอภาคในโอกาสและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้สมัครเข้ารับราชการอย่างยิ่ง แต่ก็มีบางกรณีที่มีเหตุพิเศษซึ่งไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เช่น

ผู้ได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชาตามความต้องการของทางราชการ ซึ่งได้ผ่านการสอบเพื่อรับทุนมาแล้วและมีข้อผูกพันที่จะต้องเข้ารับราชการเมื่อสำเร็จการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาน้อยหาผู้มาบรรจุได้ยาก

ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ ตามแผนการเตรียมคนซึ่งมีผลการศึกษาเป็นเครื่องวัดความรู้ความสามารถ

จากแนวคิดดังกล่าว ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกรณีที่มีเหตุพิเศษ ซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันไว้ดังนี้

1. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนของรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

เมื่อผู้ได้รับทุนสำเร็จการศึกษามารายงานตัว สำนักงาน ก.พ. จะส่งให้ไปรายงานตัวที่ส่วนราชการเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งการบรรจุในกรณีนี้ ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เอง โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ.

2. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่ ก.พ. จะกำหนด

ในทางปฏิบัติ ก.พ. จะพิจารณากำหนดวุฒิการศึกษาที่ให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุทุก 2 ปี แล้วแจ้งให้ส่วนราชการทราบ ส่วนราชการสามารถดำเนินการคัดเลือกได้โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ.

3. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ

การคัดเลือกในกรณีนี้ เช่น การคัดเลือกผู้ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนชลประทานซึ่งบรรจุในกรมชลประทาน หรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนป่าไม้ ซึ่งบรรจุในกรมป่าไม้

4. กรณีอื่นที่ ก.พ. อนุมัติ

กรณีตามข้อนี้มีทั้งที่อนุมัติเป็นหลักการให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการไปได้จนกว่าจะกำหนดเป็นอย่างอื่น และที่ ก.พ. จะพิจารณาเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษเป็นราย ๆ ไป

วิธีการคัดเลือก ทั้ง 4 กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง

ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

สำหรับการคัดเลือกตามกรณีที่ 4 นั้น เพื่อให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การดำเนินการสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัว และที่สำคัญคือ ส่วนราชการได้คนไปบรรจุเร็วขึ้น ก.พ.จึงได้มีการกำหนดให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นระยะ ๆ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2521 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ ก.พ. ได้ดำเนินการสอบไว้แล้ว ในกรณีที่อัตราว่างเป็นจังหวัดที่หาผู้สนใจไปรับการบรรจุได้ยาก เช่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน ฯลฯ โดยสอบถามความสมัครใจเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ และ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรจะได้อยู่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับผู้ที่ไม่สมัครใจจะรับคัดเลือก ก็ให้ถือว่ายังคงมีสิทธิในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้อยู่ตามเดิม

ปี พ.ศ. 2522 ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษบางประการนอกเหนือจากที่ ก.พ.ได้ดำเนินการสอบและขึ้นบัญชีไว้เป็นการทั่วไปได้เป็นกรณีพิเศษ โดยสำนักงาน ก.พ.จะเรียกผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ครั้งละ 100 คน และจะส่งเฉพาะผู้ที่สมัครใจไปรับการบรรจุในส่วนราชการให้ผู้พิจารณาคัดเลือก ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกตามกรณีนี้ควรจะได้อยู่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

ปี พ.ศ. 2524 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ที่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุก่อนวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะยกเลิก โดยต้องบรรจุภายใน 30 วัน ก่อนที่จะมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ในตำแหน่งเดียวกัน

ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว มาคัดเลือกบรรจุเพิ่มเติมได้ โดยการสอบถามความสมัครใจเรียงตามลำดับที่ที่สอบได้แล้ว คัดเลือกไปตามลำดับ โดยผู้ที่ไม่ประสงค์จะไปรับการบรรจุในส่วนราชการอื่น ก็ยังคงถือว่าเป็นผู้มีสิทธิในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่มืออยู่เดิม ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกตามกรณีดังกล่าวควรอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุไม่น้อยกว่า 1 ปีด้วย

ก.พ.กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.เลือกสรรบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ ก.พ.ดำเนินการสอบ ให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุผู้เหล่านั้นเข้ารับราชการในตำแหน่งว่างต่างจังหวัดที่หาผู้สมัครใจไปรับการบรรจุยาก หากเป็นกรณีที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ประกอบด้วยผู้สอบได้ที่มีความสามารถเลือกงานได้หลายทาง เช่น ผู้สำเร็จปริญญาทางการบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือกรณีที่ตำแหน่งว่างของส่วนราชการมีลักษณะงานไม่ดึงดูดใจ และต้องปฏิบัติงานอยู่ในต่างจังหวัด โดยดำเนินการแยกเป็นรายชื่อกลุ่มผู้ประสงค์จะไปรับการบรรจุในตำแหน่งว่างต่างจังหวัดทุกจังหวัดเรียงตามลำดับที่ที่สอบได้ตั้งแต่ต้นบัญชีและให้ดำเนินการเลือกสรรเรียงตามลำดับที่ที่สอบได้ตั้งแต่ต้นบัญชีเช่นเดียวกัน โดยผู้ไม่ประสงค์จะไปรับการบรรจุในตำแหน่งว่างบางจังหวัดที่หาผู้สมัครใจไปบรรจุยากก็ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการคัดเลือกบรรจุในตำแหน่งว่างจังหวัดอื่น ๆ ที่หาผู้สมัครใจไปบรรจุยากได้อีก

ปี พ.ศ. 2526 ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดียวกันนั้น ครั้งละ 100 คน ตามลำดับที่หรือจนหมดบัญชี หากลักษณะงานในตำแหน่งใหม่ต้องการผู้ที่มีลักษณะพิเศษบางประการนอกเหนือจากที่ได้ทำการทดสอบไว้แล้ว ทั้งนี้ โดยการสัมภาษณ์หรือทดสอบโดยวิธีอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ก.พ.กำหนดให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ก.พ.อนุมัติให้ส่วนราชการดำเนินการสอบได้เองภายใน 2 ปี คัดเลือกบรรจุในส่วนราชการอื่นที่มีความต้องการในตำแหน่งนั้นเช่นเดียวกัน โดยมีผู้แทน ก.พ.ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกด้วย

ปี พ.ศ. 2527 ก.พ.กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกบรรจุจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการแทนการสอบแข่งขันเพิ่มเติม เฉพาะตำแหน่งซึ่งหาผู้สนใจไปรับการบรรจุยาก ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะบรรจุเป็นตำแหน่งซึ่งมีอยู่เฉพาะกรม หรือตำแหน่งซึ่งมีคนขึ้นบัญชีในตำแหน่งเดิมเป็นจำนวนน้อย ทั้งนี้ ตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่จะทำการคัดเลือกนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถใกล้เคียงกับที่ทำการทดสอบไว้แล้ว หรือเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในหลายส่วนราชการแต่อัตราว่างครั้งแรกอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งหมด

วิธีดำเนินการคัดเลือก นอกจากการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์แล้ว จะทำโดยการทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการประเมินอื่น ๆ อีกก็ได้ ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนจากการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ทั้งนี้ ให้มีกรรมการผู้แทน ก.พ.ร่วมเป็นกรรมการดำเนินการคัดเลือกด้วย

การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนการประเมินสูงลงมาตามลำดับ บัญชีผู้ได้รับคัดเลือกจะหมดอายุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหลักหมดอายุลง

ในปีนี้ ก.พ.กำหนดให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสอบได้เอง ในการคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการในตำแหน่งอย่างเดียวกันในส่วนราชการอื่น ๆ ได้ด้วย

ปี พ.ศ. 2528 ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.พ.หรือของส่วนราชการนั้น ๆ เข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้เป็นกรณีพิเศษ ในกรณีที่มีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษบางประการนอกเหนือจากที่ทำการทดสอบไว้แล้ว

วิธีดำเนินการคัดเลือก ให้สำนักงาน ก.พ.หรือส่วนราชการเป็นผู้เรียกผู้สอบแข่งขันได้เป็นจำนวน 3 เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 30 คน หรือจนหมดบัญชี ถ้ามีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีไม่ถึง 30 คน แล้วให้ส่วนราชการเจ้าของอัตราว่างดำเนินการคัดเลือกบรรจุโดยการสัมภาษณ์ หรือการทดสอบโดยวิธีอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกบรรจุควรจะได้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปีด้วย

ในปีเดียวกันนี้ ก.พ.กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกแทนการสอบแข่งขันเพิ่มเติมได้ เนื่องจากการสอบแข่งขันเพิ่มเติมในบางตำแหน่งแม้ลักษณะงานจะคล้ายกับตำแหน่งเดิมที่เคยสอบได้ก็ตาม แต่ตำแหน่งใหม่จำเป็นต้องมีการทดสอบในด้านอื่น ๆ เฉพาะลงไปอีก ซึ่งการ



สอบแข่งขันเพิ่มเติมนั้นกำหนดให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แต่เพียงอย่างเดียว จึงเห็นควรให้ใช้วิธีการคัดเลือกแทนเพราะการคัดเลือกเปิดโอกาสให้ทำการทดสอบได้หลายวิธีซึ่งอาจจะเป็นการสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการทดสอบอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร ซึ่งสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละตำแหน่งได้ ทั้งนี้กำหนดให้มีผู้แทน ก.พ.ร่วมเป็นกรรมการดำเนินการคัดเลือกด้วย

เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการคัดเลือก ต้องได้คะแนนจากการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนการประเมินสูงลงมาตามลำดับ กรณีที่ได้คะแนนจากการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้ลำดับที่สูงกว่าในตำแหน่งหลักเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกจะหมดอายุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหลักหมดอายุลง

การบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือก ให้บรรจุไปตามลำดับที่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกโดยก่อนออกคำสั่งบรรจุให้ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ก่อนว่าบุคคลนั้นยังมีสิทธิในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่มีอยู่เดิมหรือไม่

ปี พ.ศ. 2529 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 และเจ้าพนักงานธุรการ 2 ที่ก.พ.ดำเนินการสอบเพื่อบรรจุในตำแหน่งอื่น ๆ ตามรายชื่อตำแหน่งแนบท้ายประกาศรับสมัครสอบ โดยการสอบถามความสมัครใจเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และเปิดโอกาสให้ผู้สอบแข่งขันได้สละสิทธิการคัดเลือกเพื่อรอบรรจุในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้เพียงครั้งเดียว

ปี พ.ศ. 2530 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ ก.พ.ดำเนินการสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งชื่ออื่น ๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิอย่างเดียวกันลักษณะงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกัน แทนการสอบแข่งขันเพิ่มเติม โดยสำนักงาน ก.พ.เป็นผู้จัดส่งผู้สอบแข่งขันได้โดยการสอบถามความสมัครใจเรียงตามลำดับที่ และเปิดโอกาสให้สละสิทธิการคัดเลือกเพื่อรอการบรรจุในตำแหน่งหลักได้เพียงครั้งเดียว

นอกจากการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ก.พ.ยังได้กำหนดให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุบุคคลที่ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ดังนี้

ปี พ.ศ. 2523 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุบุคคลที่ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เพราะไม่สามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้เมื่อถึงลำดับที่ที่ได้รับการบรรจุ เนื่องจากต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ต่อมาเมื่อพ้นจากการรับราชการทหารแล้วบัญชีถูกยกเลิก ถ้าบุคคลนั้นนอกจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายและมาแสดงความจำนงที่จะขอรับราชการภายใน 180 วัน นับจากวันพ้นจากราชการทหาร

ปี พ.ศ. 2525 ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุผู้ที่ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพราะมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ในวันกำหนดบรรจุและได้มารายงานตัวขอบรรจุเข้า

รับราชการภายใน 15 วัน นับแต่วันถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เข้าเป็นข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยสอบแข่งขันได้ที่มีว่างอยู่

ปี พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติเกี่ยวกับการคัดเลือกไว้ว่า ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ ก.พ.เห็นว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ตามกรณีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

นอกจากนี้ยังได้บัญญัติถึงการที่กระทรวง ทบวง กรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ ให้กระทรวง ทบวง กรม นั้นดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้อนุมัติให้บรรจุและได้กำหนดระดับของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ปี พ.ศ. 2536 เพื่อให้การสรรหาบุคคล เข้ารับราชการเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการ ก.พ. มีมติกำหนดกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถดำเนินการคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้ารับราชการแทนการสอบแข่งขันได้โดยคงหลักเกณฑ์เดิมที่เคยกำหนดไว้ในปี พ.ศ. 2518 พ.ศ. 2523 และ พ.ศ. 2525 ไว้ทั้งหมดและกำหนดวิธีการของแต่ละกรณีไว้ดังนี้

1. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาลหรือทุนเล่าเรียนหลวงเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ผู้ประสงค์ขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐานการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยตั้ง กรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน ให้คณะกรรมการพิจารณาจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการกำหนด นอกจากนี้อาจใช้วิธีสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ ในการจัดสรรผู้ได้รับการคัดเลือกไปบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ของส่วนราชการ คณะกรรมการคัดเลือกอาจเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้เลือกหน่วยงานที่จะบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือพิจารณาจัดสรรตามภูมิลำเนาของผู้ได้รับคัดเลือก หรือพิจารณาจัดสรรตามองค์ประกอบอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรก็ได้ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการแล้ว ก็ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งได้



2. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ.อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เช่นเดียวกับกรณี ที่ 1

3. กรณีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิมที่ ก.พ.กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครและหลักฐานการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งเช่นเดียวกัน ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกซึ่งอาจพิจารณาดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในกรณีนี้คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบ การปฏิบัติงานหรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมีมากกว่าตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีกก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ หรือจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้

ในทางปฏิบัติ ก.พ. จะพิจารณากำหนดวุฒิการศึกษาที่ให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุทุก 2 ปี แล้วแจ้งให้ส่วนราชการทราบ

4. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ผู้นั้นสอบได้ ถูกยกเลิกไปแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครและหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนดพร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษา และสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในเวลา 180 วัน นับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ก็ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยสอบแข่งขันได้ที่มีว่างอยู่ได้

5. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการและเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน 15 วัน นับแต่กำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นสมควรจะบรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการก็ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุที่ว่างอยู่ได้

6. กรณีอื่นที่ ก.พ. อนุมัติ

ปี พ.ศ. 2536 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ (ระดับ 11) ผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9 และระดับ 10) หรือผู้อำนวยการ (ระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8) โดยให้ส่วนราชการที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของ



หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ และมีตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งอยู่แล้ว เสนอประวัติและผลงานของผู้ขอรับการบรรจุที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่จะขอบรรจุและแต่งตั้ง ให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาเห็นชอบแล้วให้เสนอ ก.พ.พิจารณา เมื่อ ก.พ.อนุมัติให้บรรจุในตำแหน่งใด ระดับใดแล้ว ก.พ.จะกำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับ โดยจะกำหนดให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูงและขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

สำหรับการคัดเลือกบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิปริญญาตรี ก.พ.กำหนด ซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาทุก 2 ปีนั้น ในปี พ.ศ. 2537 ก.พ.ได้เพิ่มกรณีให้ส่วนราชการคัดเลือกบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเกียรตินิยมทุกสาขาวิชาจากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ.รับรอง และผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาบางสาขาวิชาจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีการจัดอันดับไว้ในต่างประเทศที่กำหนด

ปี พ.ศ. 2539 มีการแก้ไขเพิ่มเติม ความในหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กรณีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิปริญญาตรี ก.พ.กำหนด โดยให้พิจารณาถึงเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนด้วย

ปี พ.ศ. 2540 ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท โดยสำนักงาน ก.พ.เปิดรับสมัครผู้ได้รับปริญญาโททุกสาขาวิชา (ยกเว้นสาขาวิชาที่ ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน) และทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) แล้วขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านภาค ก.และภาค ข. ไว้เป็นรายวุฒิ เมื่อส่วนราชการใดประสงค์จะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากผู้ได้รับวุฒิดังกล่าวในตำแหน่งใด สำนักงานก.พ.จะส่งรายชื่อและที่อยู่ของผู้ขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่าน (ภาค ก.และภาค ข.) ไปให้ส่วนราชการเพื่อแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นไปเข้ารับการคัดเลือกต่อไป หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้สอบผ่านรายใดเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งใด ส่วนราชการอาจติดต่อผู้สมัครโดยตรงให้ไปสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนั้น ผู้ประสงค์จะสมัครคัดเลือกจะต้องนำบัตรประจำตัวประชาชน (หรือบัตรประจำตัวข้าราชการ) และหนังสือแจ้งผลการสอบผ่าน (ภาค ก.และภาค ข.) ฉบับจริงพร้อมสำเนาไปแสดงต่อส่วนราชการด้วย มิฉะนั้น จะไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เมื่อได้รับการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการใด ผู้ได้รับคัดเลือกจะต้องยื่นต้นฉบับหนังสือแจ้งผลการสอบผ่าน (ภาค ก.และภาค ข.) ฉบับจริงให้แก่ส่วนราชการนั้น ๆ เพื่อส่งคืนให้สำนักงานก.พ.ต่อไป หนังสือแจ้งผลการสอบผ่าน (ภาค ก.และภาค ข.) สามารถใช้สิทธิเพื่อการบรรจุเข้ารับราชการได้เพียงครั้งเดียวทั้งนี้ การคัดเลือกตามกรณีนี้เป็นวิธีการที่ยืดหยุ่นและรวดเร็วในการดำเนินการมากกว่าวิธีการที่กำหนดในปี พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้ ก.พ.เป็นผู้สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้

เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และส่วนราชการดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ซึ่งส่วนราชการต้องดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้ตายตัวด้วย กฎ ระเบียบของการสอบแข่งขัน หากไม่มีผู้สมัครส่วนราชการก็ต้องดำเนินการใหม่ตั้งแต่ต้น ทำให้เสียเวลาและไม่คล่องตัว

ในปีนี้ ก.พ.กำหนดให้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเพื่อโอกาสที่ดีของภาคราชการในการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมาช่วยให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ โดยเปิดรับสมัครและกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญงานสูงขั้นทะเบียนตามรายวุฒิไว้ เมื่อส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.จะแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติและความเหมาะสมไปเข้ารับการศึกษาเลือกจากคณะกรรมการที่ ก.พ.แต่งตั้ง เมื่อคณะกรรมการฯ เลือกได้แล้วจะพิจารณากำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นราย ๆ ไป ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด

ปี พ.ศ. 2544 ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการรับสมัครสอบสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จากการสมัครด้วยตนเอง หรือสมัครทางไปรษณีย์ที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นให้ผู้สมัครสอบสมัครทาง อินเทอร์เน็ต ชำระค่าธรรมเนียมสอบผ่านระบบธนาคาร ระหว่างวันที่ 1-10 ของทุกเดือน กำหนดสอบในวันจันทร์สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน ประกาศผลสอบภายในวันศุกร์ของสัปดาห์ที่สอบ ทำให้การดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 1 เดือน และผู้สมัครทราบกำหนดการต่าง ๆ ล่วงหน้าตลอดทั้งปี

ปี พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับปรุงวิธีการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ (ระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8) โดยให้ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับราชการสมัครที่ส่วนราชการโดยตรง หากส่วนราชการใดประสงค์จะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ ให้แจ้ง ก.พ. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในปี พ.ศ. 2540



การให้ทุน

การให้ทุนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศมี 2 ประเภท

1. **ทุนเล่าเรียนหลวง** เป็น “ทุนพระราชทาน” จัดสรรเป็นทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ โดยไม่ระบุสาขาวิชาและประเทศที่ไปศึกษา มีเพียงกำหนดเป็นข้อผูกพันให้ต้องกลับมาปฏิบัติงานในประเทศไทยเท่านั้น จัดสรรปีละ 9 ทุน

2. **ทุนรัฐบาล** เป็นทุนที่จัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดินให้ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ในสาขาวิชาและประเทศตามความต้องการของส่วนราชการ ในระดับมัธยมศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก โดยมีข้อผูกพันให้กลับมาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนด



◆ ทูลเกล้าเรียนหลวง

“..เจ้านายราชตระกูล ตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้นไป ตลอดจนถึงราษฎรที่ต่ำที่สุด จะให้ได้มีโอกาสเล่าเรียนได้เสมอกัน ไม่ว่าเจ้า ว่าขุนนาง ว่าไพร่ เพราะฉะนั้นจึงขอบอกไว้ว่า การเล่าเรียนในบ้านเมืองเรานั้น จะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่งฉันจะอุตส่าห์จัดขึ้นให้จงได้..”

คือกระแสพระราชดำริอันแสดงถึงน้ำพระทัยเปี่ยมล้นด้วยพระเมตตาของพระพุทธเจ้าหลวง ที่พระราชทานโอกาสทางการศึกษาแก่พสกนิกรชาวสยามของพระองค์และด้วยสายพระเนตรยาวไกลทรงเล็งเห็นว่า “การศึกษา” เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสยามประเทศสู่ความเป็นอารยะทัดเทียมนานาชาติ นอกจากการจัดส่งกุลบุตรราชสกุลและข้าไทใกล้ชิดไปศึกษายังประเทศในทวีปยุโรปแล้ว ยังทรงเอื้อเพื่อพระราชทานโอกาสให้ลูกหลานไพร่ฟ้าสามัญที่ไผ่ติ่มมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนทัดเทียมลูกเจ้าขุนมูลนายใกล้ชิด อันถือเป็นนัยสำคัญของ “การลดช่องว่างทางการศึกษา”

ปรากฏเป็นบันทึกหลักฐานว่า ตั้งแต่ก่อน ร.ศ. 112 หรือ พ.ศ. 2440 พระพุทธเจ้าหลวงพระราชทานทุนทรัพย์ส่วนพระองค์ ส่งเด็กไทยไปศึกษาเล่าเรียนในยุโรป ทั้งพระบรมวงศานุวงศ์ ไปกระทั่งลูกหลานข้าไทสามัญที่เรียนดีและไผ่ติ่ม และต่อมาทรงโปรดให้วางระเบียบเงินทุนหลวงช่วยเหลือการศึกษาให้นักเรียนได้ไปเรียนต่างประเทศ

“ทุนเล่าเรียนหลวง” หรือ “King’s Scholarship” จึงถือกำเนิดขึ้นในปี พ.ศ. 2440 เพื่อจัดส่งนักเรียนที่มีผลการเรียนดีไปศึกษาต่อ ณ ประเทศในทวีปยุโรปปีละ 2 ทุนและถือเป็นประเพณีที่สืบปฏิบัติในรัชกาลต่อ ๆ มากระทั่งเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 การพระราชทานทุนเล่าเรียนหลวงจึงได้ยุติลงชั่วคราว

ทว่าในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ริ่ฟื้นทุนเล่าเรียนหลวงขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2507 และพระราชทานทุนเพิ่มเป็น 9 ทุน และขยายเวลาการศึกษาจาก 3 ปีเป็น 5 ปี จนสำเร็จปริญญาตรี โดย ก.พ.ได้กำหนด “ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ. 2508” ขึ้น และใช้เป็นแม่บทกระทั่งปัจจุบัน

ด้วยความเป็นทุนพิเศษ “แบบให้เปล่า” ที่ไม่มีเงื่อนไขผูกมัดใด ๆ จึงเป็นสิ่งที่รู้อยู่แก่ใจของผู้รับทุนเพียงลำพังว่าได้สนองคุณชาติสมกับที่เอาเงินแผ่นดินไปร่ำเรียนหรือไม่

นายสนั่น สุมิตร นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงยุคแรก กล่าวว่า.. “แม้ไม่มีการเซ็นสัญญาอะไร แต่คนเราทุกคนต้องพยายามนึกถึงความกตัญญูต่ชาติที่มีต่อชาติ อุทิศตนให้แก่ชาติเท่าที่จะทำได้ และเมื่อรักที่จะเอาเงินแล้ว เราก็ต้องชดใช้ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นทางใดก็ทางหนึ่ง ด้วยความรู้สึกสำนึก”



นายอนิก วิเชียรเจริญ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงปี พ.ศ. 2517 แสดงความเห็น
ว่า...“คิดว่าทุกคนที่ได้รับทุน ควรจะกลับมาทำงาน กลับมาใช้ชีวิตอยู่ในประเทศนี้ ไม่ว่าจะ
อยู่ราชการหรือภาคเอกชน ซึ่งทุนนี้ดีมากในแง่ที่เปิดโอกาสให้เลือกได้ เพราะว่ายอยู่ในภาค
เอกชนก็สามารถทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติได้เหมือนกัน ไม่จำเป็นต้องรับราชการ
อย่างเดียว แต่คิดว่าทุนควรจะมีเพิ่มอีกในอนาคต คนที่ได้รับทุนควรกลับมาใช้ชีวิตใน
ประเทศ มาเป็นทรัพยากรของชาติ สร้างประโยชน์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้”

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 ทุนเล่าเรียนหลวง พระราชทานแก่นักเรียนที่สอบประโยค
มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญของกระทรวงศึกษาธิการได้ดีเยี่ยมปีละ 9 ทุน แบ่งเป็นแผนก
ดังนี้ ผู้ที่สอบทางแผนกศิลป จำนวน 3 ทุน ผู้ที่สอบทางแผนกวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ทุน ผู้
ที่สอบทางแผนกทั่วไป จำนวน 3 ทุน คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปเช่น
เดียวกับผู้จะบรรจุเข้ารับราชการ มีอายุนับถึงวันหมดเขตรับสมัครไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์และ
ต้องเป็นผู้มีชื่อในประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง รายชื่อนักเรียนผู้สอบได้คะแนน
ยอดเยี่ยม ในการสอบประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญประจำปีการศึกษาปีก่อนปีที่มี
มีการจัดการสอบเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวงขึ้นไปเพียงรุ่นเดียว โดยต้องได้คะแนนรวมในหมวด
วิชาบังคับร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และสำหรับแผนกวิทยาศาสตร์ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ 85 ส่วนแผนกศิลปต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และแผนกทั่วไปมีคะแนน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ต้องไม่เป็นผู้ที่ได้เข้าสอบประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ
เกินกว่า 1 ครั้ง เป็นผู้มีศีลธรรม วัฒนธรรม และความประพฤติดี และเป็นผู้ได้รับการตรวจ
สุขภาพจากคณะกรรมการแพทย์ ก.พ.

ต่อมา ปี พ.ศ. 2520 ทุนเล่าเรียนหลวง พระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา
ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ระดับคะแนนเฉลี่ยดีเยี่ยม
จำนวน 9 ทุน แบ่งออกเป็น 3 หน่วย ตามแผนการเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการได้เปลี่ยนแปลง
ชื่อใหม่ตามหลักสูตรดังนี้ หน่วยวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ทุน หน่วย
วิชาภาษาและสังคมศึกษา จำนวน 3 ทุน หน่วยวิชาชีพและวิชาศิลปะ จำนวน 3 ทุน คุณสมบัติ
ของผู้สมัครสอบ ส่วนใหญ่เหมือนปี พ.ศ. 2508 ที่เปลี่ยนแปลงคือ ต้องได้รับคะแนนเฉลี่ย
ตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.50 และระดับคะแนนในภาควิชาบังคับไม่ต่ำกว่า 2.50 และใน
แต่ละหน่วยวิชาต้องเรียนวิชาในหน่วยวิชานั้น ๆ รวมกันไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต และต้อง
ไม่ตกในวิชาหนึ่งวิชาใดตลอดหลักสูตร การตรวจสุขภาพจากคณะกรรมการแพทย์ ก.พ. จะ
ตรวจเฉพาะผู้มีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ เหตุผลที่เปลี่ยนแปลงการตรวจสุขภาพ เพราะเดิม
ผู้สมัครสอบทุกคนเมื่อสมัครสอบแล้ว จะต้องไปรับการตรวจสุขภาพจากคณะกรรมการแพทย์
ก.พ. ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้สมัครสอบต้องเสียเงินค่าตรวจสุขภาพและเสียเวลาเดินทางไป
ตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลสมเด็จพระยาทั้ง ๆ ที่ยังเป็นผู้
สมัครสอบและยังไม่รู้ว่าจะเป็นผู้ได้รับทุนหรือไม่ ประกอบกับการตรวจสุขภาพของผู้สมัคร
ทุกคนเป็นการเพิ่มภาระการทำงานของโรงพยาบาลอย่างมาก หากให้มีการตรวจสุขภาพ
เฉพาะผู้มีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ก็จะเหลือจำนวนผู้ตรวจสุขภาพเพียงไม่กี่คน และบุคคล
เหล่านี้มีความหวังที่จะได้รับทุนด้วยซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้

หลักสูตรการสอบ กำหนดให้สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยให้มีคะแนนสอบเท่ากันทุกวิชา สำหรับข้อเขียนกำหนดให้ทุกคนต้องสอบวิชาภาษาอังกฤษ (Structure, Vocabulary, Reading, Comprehension) ภาษาไทย และความถนัดเชิงวิชาการ (Scholastic Aptitude Test) ส่วนวิชาเฉพาะ ทูทหน่วยวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ให้สอบวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ทูทหน่วยวิชาภาษาและสังคมศึกษาสอบวิชาสังคมศึกษา และ English Composition ทูทหน่วยวิชาชีพและวิชาศิลปะ สอบวิชาสังคมศึกษาและความถนัดทั่วไปเชิงวิชาชีพ (General Occupational Aptitude Test)

เกณฑ์การตัดสิน กำหนดว่าผู้มีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์จะต้องสอบข้อเขียนได้คะแนนของแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และต้องได้คะแนนรวมข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ผู้สอบได้คะแนนสูงมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้สอบได้คะแนนต่ำลงมา ถ้าผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้สอบสัมภาษณ์เฉพาะผู้ได้คะแนนรวมเท่ากันเป็นภาษาต่างประเทศอีกครั้งหนึ่ง ผู้ใดได้คะแนนสูงกว่ายอมมีสิทธิที่จะได้รับทุนก่อน

ปี พ.ศ. 2525 ทูทเล่าเรียนหลวงพระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ระดับคะแนนเฉลี่ยดีเยี่ยมจำนวน 9 ทูท แบ่งเป็น 3 หน่วยตามแผนการเรียน **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบและเกณฑ์การตัดสิน** เหมือนปี พ.ศ. 2520 ส่วนหลักสูตรการสอบ ให้ยกเลิกวิชาความถนัดเชิงวิชาการ (Scholastic Aptitude Test) เพราะการวัดสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในวิชานี้โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านตัวเลขและภาษาใกล้เคียงกับการวัดสมรรถภาพทางด้านนี้ในวิชาอื่น ๆ ที่กำหนดให้สอบอยู่แล้ว สำหรับการสอบวิชาอื่น ๆ ยังคงเหมือนปี พ.ศ. 2520

ปี พ.ศ. 2526 ทูทเล่าเรียนหลวงพระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ระดับคะแนนเฉลี่ยดีเยี่ยมจำนวน 9 ทูท แบ่งเป็น 3 หน่วยตามแผนการเรียน **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เหมือนปี พ.ศ. 2520 **หลักสูตรการสอบ** ทูทหน่วยวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ทูทหน่วยวิชาภาษาและสังคมศึกษา เหมือนปี พ.ศ. 2520 ส่วนทูทหน่วยวิชาชีพและวิชาศิลปะได้ยกเลิกการสอบวิชาความถนัดทั่วไป-เชิงวิชาชีพ ด้วยเหตุผลที่ว่า หน่วยวิชาชีพและวิชาศิลปะนี้เปิดโอกาสให้นักเรียนในสังกัดกรมอาชีวศึกษามาสมัครสอบ ซึ่งจะมีผู้ที่เรียนวิชาเอก กลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ กันหลายวิชา เช่น ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ วนิชยกรรม เกษตรกรรม ฯลฯ การออกข้อสอบความถนัดทั่วไปเชิงวิชาชีพแบบกลาง ๆ นั้นจึงอาจไม่เหมาะสม ซึ่งในทางปฏิบัติเท่าที่ผ่านมาสำหรับวิชานี้ กรมการออกข้อสอบได้เคยพยายามออกข้อสอบให้เหมาะกับกลุ่มผู้สมัคร อย่างไรก็ตาม



ในกรณีที่ผู้สมัครมาจากกลุ่มวิชาชีพที่แตกต่างกันมาก ก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้ หากเนื้อหาของข้อสอบแตกต่างกันสำหรับในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ เนื่องจากความยากง่ายอาจไม่เท่ากันทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันได้ จึงได้ยกเลิกการสอบวิชานี้ ดังนั้น ทูนหน่วยนี้จึงเหลือวิชาสอบ คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ส่วน**เกณฑ์การตัดสิน** เปลี่ยนเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ จะต้องสอบข้อเขียนได้คะแนนของแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และต้องได้คะแนนรวมสูงสุดอยู่ใน 6 ลำดับแรกของผู้สมัครสอบในแต่ละหน่วย และผู้สอบ



แข่งขันได้จะต้องได้คะแนนสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก

ปี พ.ศ. 2527 ทูนเล่าเรียนหลวงพระราชทานแก่นักเรียนซึ่งสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผลการเรียนยอดเยี่ยม จำนวน 9 ทูนและในปีนี้ไม่มีการแยกทูนเป็นรายหน่วยวิชาตามแผนการเรียน แต่จะให้ทูนเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้จำนวน 9 ทูน และยังกำหนดให้ผู้ได้รับทูนเล่าเรียนหลวงต้องไปศึกษาวิชาในต่างประเทศอีกด้วย ส่วน**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**เหมือนกับปี พ.ศ. 2520

หลักสูตรการสอบได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยกำหนดให้สอบข้อเขียนเพียง 2 วิชา คือ วิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสัมภาษณ์ โดยกำหนดคะแนนเต็มเท่ากันทุกวิชา สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดคะแนนขั้นต่ำของแต่ละวิชาและใช้นับลำดับที่จากคะแนนรวม

ปี พ.ศ. 2528 ทูนเล่าเรียนหลวง ยังคงไม่มีการแยกทูนเป็นรายหน่วยวิชาตามแผนการเรียน โดยให้ทูนเรียงลำดับคะแนนที่สอบได้จำนวน 9 ทูน **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เหมือนกับปี พ.ศ. 2520 สำหรับ**หลักสูตรการสอบ** ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยให้สอบข้อเขียนเพิ่มจากปี พ.ศ. 2527 อีก 3 วิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา โดยจะทดสอบเฉพาะในเนื้อหาที่เป็นวิชาบังคับร่วมของทุกแผนการเรียน ส่วน**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดคะแนนขั้นต่ำของแต่ละวิชาและกำหนดคะแนนขั้นต่ำของคะแนนรวม

ปี พ.ศ. 2532 ทูนเล่าเรียนหลวง พระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผลการเรียนยอดเยี่ยมจำนวน 9 ทูน แบ่งออกเป็น 3 หน่วยคือ หน่วยแผนการเรียนทางวิทยาศาสตร์ 5 ทูน หน่วยแผนการเรียนภาษา 2 ทูน และหน่วยแผนการเรียนทางภาษาและคณิตศาสตร์ 2 ทูน ส่วน**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**เหมือนกับปี พ.ศ. 2520 **หลักสูตรการสอบ** กำหนดว่า ทุกหน่วยจะต้องสอบวิชาพร้อมที่เหมือนกันคือวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา และจะแยกสอบวิชาเฉพาะตามแต่ละแผนการเรียนคือ แผนการเรียนทางวิทยาศาสตร์ สอบวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์และเคมี) แผนการเรียนทางภาษา สอบวิชา Writing และ Translation แผนการเรียนทางภาษาและคณิตศาสตร์ สอบวิชา Writing และคณิตศาสตร์ **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่า ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทูนจะต้องได้คะแนนข้อเขียนวิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนในหมวดวิชาเฉพาะ



ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกวิชาสูงสุดลงมาตามลำดับเป็นจำนวนไม่เกิน 2 เท่าของจำนวนทุนที่ให้ในแต่ละหน่วย ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับเท่าจำนวนทุนที่ให้ในแต่ละหน่วย

ปี พ.ศ. 2536 ทุนเล่าเรียนหลวง พระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผลการเรียนยอดเยี่ยมจำนวน 9 ทุน และแบ่งทุนออกเป็น 3 หน่วย และมีจำนวนทุนในแต่ละหน่วย เหมือนกับปี พ.ศ. 2532 ยกเว้น **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** กำหนดว่า เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ไม่ต่ำกว่า 3.50 และเมื่อสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แล้ว จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า 3.50 ด้วย เหตุผลที่มีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเพราะว่า เดิมการ **รับสมัครสอบ** จะรับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว คือ ประมาณเดือนพฤษภาคม และจะต้องรับดำเนินการสอบให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะหาสถานศึกษาในต่างประเทศ และเข้าศึกษาให้ทันในเดือนกันยายน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องผู้ได้รับทุน ทราบผลการสอบเข้ามหาวิทยาลัยในประเทศไทยในระยะเวลาใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีการสละสิทธิในการรับทุนหรือสละสิทธิในการเข้าเรียนต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ จึงทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงการรับสมัครสอบมาเป็นกลางปี คือ ช่วงปิดเทอมเดือนตุลาคม จึงทำให้มีเวลาดำเนินการจัดหาสถานศึกษาในต่างประเทศและยังแก้ปัญหาในเรื่องการสอบเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศได้อีกด้วย ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง สำหรับ **หลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสิน** เหมือนปี พ.ศ. 2532

ปี พ.ศ. 2540 ทุนเล่าเรียนหลวง พระราชทานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผลการเรียนยอดเยี่ยมจำนวน 9 ทุน แบ่งทุนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์ 5 ทุน กลุ่มภาษา 2 ทุน กลุ่มภาษาและคณิตศาสตร์ 2 ทุน **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบและหลักสูตรการสอบ** เหมือนปี พ.ศ. 2536 สำหรับ **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดให้สอบข้อเขียนก่อนโดยจะต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 คะแนนรวมวิชาเฉพาะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมทุกวิชาสูงสุดลงมาตามลำดับไม่เกิน 2 เท่าของจำนวนทุน จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนรวมเท่ากันผู้ได้รับคะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าคะแนนการประเมินฯ เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้ายังมีคะแนนวิชาภาษาอังกฤษเท่ากันอีกให้สัมภาษณ์เป็นภาษาอังกฤษอีกครั้งหนึ่ง และผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน

ปี พ.ศ. 2541 ถึง ปี พ.ศ. 2545 ทูลเกล้าเรียนหลวงพระราชนานแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผลการเรียนยอดเยี่ยมจำนวน 9 ทูล แบ่งทูลออกเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 ทูล หน่วยวิชาภาษาและคณิตศาสตร์ จำนวน 2 ทูล หน่วยวิชาภาษา จำนวน 2 ทูล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ หลักสูตรการสอบ ตลอดจนเกณฑ์การตัดสินเหมือนปี พ.ศ. 2540**

◆ ทูลรัฐบาล

นับเนื่องแต่อดีต พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงตระหนักว่า “การศึกษาคือกุญแจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ” ทรงเบิกทางให้มีการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ให้ “วัด” เป็นผู้จัดการศึกษาให้แก่ไพร่ฟ้าสามัญชนทั่วไป ให้ “วัง” เป็นที่บ่มเพาะภูมิปัญญาของพระบรมวงศานุวงศ์และลูกหลานข้าไทใกล้ชิด

ส่วน “การส่งชาวสยามไปศึกษาหาความรู้ ณ ต่างประเทศ” เริ่มมาตั้งแต่ครั้งสุโขทัย ด้วยต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถกลับมารับราชการให้เกิดประโยชน์แก่แผ่นดิน โดยในการนั้นมีการส่งคณะสงฆ์ไปศึกษาพระพุทธศาสนาที่ประเทศศรีลังกา และส่งคณะบุคคลไปเรียนวิชาทำสามสังคโลกที่ประเทศจีน

ในแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์มหาราช แห่งกรุงศรีอยุธยา สยามมีสัมพันธทางการค้ากับฝรั่งเศสเป็นอันมาก ทรงอนุญาตให้บาทหลวงฝรั่งเศสสร้างโบสถ์และโรงเรียนในประเทศ เพื่อให้คนไทยศึกษาเล่าเรียนวิทยาการแบบตะวันตก อีกทั้งส่งนักเรียนไปศึกษาวิทยาการยังประเทศฝรั่งเศสถึง 3 ครา โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ไปศึกษาวิชาทำน้ำพุ วิชาก่อสร้าง วิชาช่างเงิน และช่างทอง อีกทั้งศึกษาขนบธรรมเนียมของผู้ดีฝรั่งเศส

ยุคกรุงรัตนโกสินทร์ สมัยแผ่นดินพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว บรรดามิชชันนารีอังกฤษเข้ามาเผยแพร่ศาสนาและวิทยาการแผนใหม่อย่างแพร่หลายบรรดาเจ้านายและข้าราชการชั้นสูงเกิดความตื่นตัวเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นอันมาก พระองค์ทรงเป็นผู้เบิกทางแห่งยุคให้มีการส่งนักเรียนไปศึกษาต่างประเทศ โดย “นายจุน” เป็นนักเรียนไทยคนแรกที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณให้ไปศึกษาวิชาการเดินเรือที่ประเทศอังกฤษ ภายหลังกลับมารับราชการเป็น “ขุนจรเจนนทะเล” และเป็นล่ามในคณะทูตไทยชุดแรกๆ ที่ไปเจริญทางไมตรีกับอังกฤษ กระทั่งมีบรรดาศักดิ์เป็น “พระชลธารพินิจภัย” เจ้ากรมทอในรัชกาลต่อมา

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสนพระทัยศึกษาภาษาต่างประเทศ ตั้งแต่ครั้งทรงผนวช ด้วยทรงตระหนักดีว่าจะเป็นลู่ทางไปสู่วิชาการที่เจริญก้าวหน้าของชาติ ตะวันตกที่กำลังแผ่อิทธิพลอย่างกว้างขวางในเอเชียอาคเนย์ ครั้นขึ้นครองราชย์จึงทรงส่งเสริมให้มีการศึกษาภาษาต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างครูชาวต่างชาติมาถวาย พระอักษรแก่พระราชโอรส พระราชธิดา เนื่องเหตุว่าพระมหากษัตริย์ในกาลหน้า จักต้องศึกษา

ความคิด วิทยาการ การทูต และการปกครองแบบตะวันตกให้แตกฉาน กอปรกับต้องทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับอังกฤษ สยามประเทศต้องติดต่อกับพ่อค้าต่างชาติเป็นอันมาก สามัญชนจึงตื่นตัวเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมากขึ้น

นักเรียนทุนคณะแรกที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ไปศึกษาต่างประเทศ คือ “นาย ทด บุนนาค” และ “นายเทศ บุนนาค” ไปศึกษาต่อ ณ กรุงลอนดอน พร้อมด้วยคณะทูตที่ไปเจริญสัมพันธไมตรีกับอังกฤษ

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จประพาสต่างประเทศหลายครา ทรงศึกษาการปกครองแบบตะวันตก เพื่อนำความคิดมาปฏิรูปประเทศให้ทันสมัย ทัดเทียมนานาอารยประเทศ ซึ่งทรงตระหนักแก่พระทัยดีว่า “การศึกษาเป็นหนทางสู่ความก้าวหน้าของชาติ” ทรงตั้งพระทัยเด็ดเดี่ยวว่ายุวชนรุ่นใหม่ที่จักต้องถูกบ่มเพาะการศึกษาอย่างดีกว่ารุ่นพระองค์เอง เพื่อเป็นกำลังอันชาญฉลาดรับใช้บ้านเมืองซึ่งยังขาดแคลนบุคลากรในวงราชการอยู่มากนัก ด้วยพระปรีชาญาณปราดเปรื่องทรงเล็งเห็นการณ์ไกลในความสำคัญแห่งวิชาความรู้ของวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งในกาลนั้นยุโรปเป็นแม่แบบสำคัญ ดังกระแสพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า..

“..วิชาหนังสือไทยนั้น เมื่อรู้ดีแล้วพอทำการได้จริงอยู่ แต่เมื่อไม่รู้ภาษาอังกฤษด้วยแล้ว จะรู้สึกคับแค้นใจเมื่อภายหลัง เพราะเหตุว่าตำรับวิชาการต่าง ๆ ซึ่งเขาลงพิมพ์ไว้เป็นภาษาต่างประเทศมีภาษาอังกฤษเป็นต้นแบบมากมายหลายหมื่นหลายแสนฉบับ การที่จะร่ำเรียนให้รู้วิชาต่าง ๆ ในเวลานี้ ต้องอาศัยภาษาอังกฤษ..”

ดังนั้น นอกจากจะทรงปรับปรุงระบบการศึกษาภายใน ทรงส่งเสริมให้นักเรียนไทยออกไปศึกษาต่างประเทศถึง 206 คน หม่อมเจ้าและหม่อมราชวงศ์รุ่นเยาว์ราว 20 องค์เป็นนักเรียนหลวงรุ่นแรกแห่งยุค โดยตามเสด็จประพาสสิงคโปร์ไปศึกษาภาษาอังกฤษ ครั้นเสด็จประพาสยุโรปครั้งใดก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ข้าราชการและนักเรียนตามเสด็จไปดูงานและเรียนต่อทุกครั้ง และยังทรงส่งพระราชโอรสไปศึกษา ณ ประเทศในทวีปยุโรปถึง 17 พระองค์ และในการนี้เองที่หญิงสยามได้รับโอกาสไปศึกษาวิชาครูที่ประเทศอังกฤษ 4 คน

ส่วนวิชาความรู้ที่ร่ำเรียนนั้น ทรงเน้นให้ศึกษาภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และเยอรมัน ตลอดจนวิชาเลข เป็นเบื้องต้น แล้วจึงค่อยศึกษาวิชาตามถนัดต่อไป เช่น วิชาทหารบก ทหารเรือ การทูต กฎหมาย แพทย์ ตลอดจนวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งประเทศที่ทรงส่งไปในกาลนั้น มีทั้งอังกฤษ เยอรมัน ออสเตรีย ฮังการี เดนมาร์ก และฝรั่งเศส ซึ่งเป็นแม่แบบของวิชาการแต่ละด้านที่ไปศึกษา และโดยส่วนใหญ่ นักเรียนมักเลือกวิชาการทหาร เพราะต่างเห็นว่าจะได้เป็นเกียรติยศแก่บ้านเมือง กาลต่อมาเมื่อการจัดส่งนักเรียนไปต่างประเทศกว้างขวางขึ้น จึงขยายไปทั่วยุโรปและเอเชีย



● **ทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี**

ปรากฏหลักฐานว่า ก่อนปี พ.ศ. 2518 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลที่รับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) กำหนด **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เป็นผู้สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 หรือคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.20 และมีอายุไม่เกิน 18 ปี **หลักสูตรการสอบ** กำหนดให้สอบข้อเขียน วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา และสัมภาษณ์ **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้มีสิทธิสัมภาษณ์ จะต้องสอบข้อเขียนได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผู้ได้รับทุนเป็นผู้สอบได้คะแนนสูงสุด

ส่วนทุนรัฐบาลที่รับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.ศ.5) กำหนด **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ม.ศ. 5 และเป็นผู้สอบได้คะแนนยอดเยี่ยมตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ มีอายุไม่เกิน 20 ปี **หลักสูตรการสอบ** ให้สอบข้อเขียน วิชาคณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ (ก. และ ข.) และความรู้ทั่วไป และสัมภาษณ์ **เกณฑ์การตัดสิน** ผู้มีสิทธิสัมภาษณ์จะต้องสอบข้อเขียนได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผู้ได้รับทุนเป็นผู้สอบได้คะแนนสูงสุด

ปี พ.ศ. 2518 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** และ **เกณฑ์การตัดสิน** ทั้ง ม.ศ. 3 และ ม.ศ. 5 ไม่เปลี่ยนแปลง **หลักสูตรการสอบ** ระดับชั้น ม.ศ. 3 ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนชั้น ม.ศ. 5 เปลี่ยนแปลงจากการสอบวิชาความรู้ทั่วไปเป็นสอบวิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

ปี พ.ศ. 2519 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** และ **เกณฑ์การตัดสิน** ทั้ง ม.ศ. 3 และ ม.ศ. 5 ไม่เปลี่ยนแปลง **หลักสูตรการสอบ** ชั้น ม.ศ. 3 ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนชั้น ม.ศ. 5 เปลี่ยนจากการสอบวิชาความรู้ความสามารถทั่วไปเป็นสอบวิชาความถนัดเชิงวิชาการ

ปี พ.ศ. 2520 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** ระดับชั้น ม.ศ.3 ไม่เปลี่ยนแปลง ระดับชั้น ม.ศ. 5 ได้กำหนดคะแนนวิชาบังคับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50 และได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.20 **หลักสูตรการสอบ** ระดับชั้น ม.ศ. 3 สอบวิชาวิทยาศาสตร์ 1 คณิตศาสตร์ 1 ภาษาอังกฤษ 1 และความถนัดเชิงวิชาการ ระดับชั้น ม.ศ. 5 สอบวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และความถนัดเชิงวิชาการ และสอบวิชาเฉพาะที่กำหนดแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยสอบ ส่วน **เกณฑ์การตัดสิน** ไม่เปลี่ยนแปลง

ปี พ.ศ. 2524 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** ระดับชั้น ม.3 หรือ ม.ศ.3 กำหนดว่าจะต้องเรียนคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยได้คะแนนรวมทั้ง 2 วิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 และได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.50

หลักสูตรการสอบ กำหนดให้สอบวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และความถนัดเชิงวิชาการ **เกณฑ์การตัดสินไม่เปลี่ยนแปลง** สำหรับทุนระดับชั้น ม.6 ในปีนี้ไม่มีการจัดสรรทุน

ปี พ.ศ. 2525 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ไม่มีการจัดสรรทุนระดับชั้น ม.6 แต่ชั้น ม.3 ยังคงจัดสอบและได้เพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ คือไม่ตกวิชาบังคับวิชาหนึ่งวิชาใดตลอดหลักสูตร **หลักสูตรการสอบ** ได้ยกเลิกการสอบวิชาความถนัดเชิงวิชาการ ส่วนวิชาอื่น ๆ ยังคงกำหนดให้สอบเหมือนปี พ.ศ. 2524 **เกณฑ์การตัดสินไม่เปลี่ยนแปลง**

ปี พ.ศ. 2526 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.3 **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบและเกณฑ์การตัดสินไม่เปลี่ยนแปลง** ส่วน**หลักสูตรการสอบ** กำหนดให้สอบข้อเขียนเพิ่มอีก 1 วิชาคือ วิชาสังคมศึกษา และในปีนี้อาจให้มีการสอบทุนระดับชั้น ม.6 อีก **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบและเกณฑ์การตัดสิน**เหมือนปี พ.ศ. 2520 **หลักสูตรการสอบ** กำหนดให้สอบวิชาวิทยาศาสตร์ (เคมี ฟิสิกส์ และชีววิทยา) คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ยกเลิกการสอบวิชาความถนัดเชิงวิชาการ เช่นเดียวกับทุนระดับชั้น ม.3

ปี พ.ศ. 2527 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ในปีนี้ไม่มีการจัดสรรทุนระดับชั้น ม.6 ส่วนระดับชั้น ม.3 ยังคงมีการจัดสอบ **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบไม่เปลี่ยนแปลง** **หลักสูตรการสอบ** กำหนดให้สอบวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดให้ผู้มีสิทธิสัมภาษณ์ต้องได้คะแนนข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และต้องได้คะแนนรวมสูงสุดอยู่ใน 9 อันดับแรก (3 เท่าของจำนวนทุน) ผู้ได้รับทุนต้องได้คะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ได้คะแนนรวมสูงสุดใน 3 อันดับแรก

ปี พ.ศ. 2528 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลในปีนี้อย่างยังไม่มีการจัดสรรทุนระดับชั้น ม.6 ส่วนระดับชั้น ม.3 กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบเพิ่มเติมว่า** ต้องไม่ตกวิชาหนึ่งวิชาใดตลอดหลักสูตร ส่วน**หลักสูตรการสอบไม่เปลี่ยนแปลง** สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่า ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนต้องได้คะแนนข้อเขียนแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทุกวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมสูงสุดใน 15 อันดับแรก (3 เท่าของจำนวนทุน) ผู้ได้รับทุนต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ได้คะแนนสูงสุดใน 5 อันดับแรก

ปี พ.ศ. 2532 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.3 กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบว่า** เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.50 ส่วน**หลักสูตรการสอบ**เหมือนปี พ.ศ. 2527 สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนจะต้องสอบข้อเขียนได้คะแนนแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนข้อเขียนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับเป็นจำนวน 5 เท่าของจำนวนทุน ผู้ได้รับทุนจะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

และได้คะแนนรวมสูงสุด ทุนระดับชั้น ม.6 **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เป็นผู้สำเร็จการศึกษา
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.50 **หลักสูตร**
การสอบเหมือนปี พ.ศ. 2527 เกณฑ์การตัดสินเหมือนทุนระดับ ม.3

ปี พ.ศ. 2540 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.3 กำหนด**คุณสมบัติ**
ของผู้สมัครสอบว่า ต้องได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ชั้น ม.1 ถึง ชั้น ม.2 ไม่ต่ำกว่า 3.50
ส่วน**หลักสูตรการสอบ** กำหนดให้สอบข้อเขียน 4 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษาและ
ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และประเมินความเหมาะสมในการรับทุน สำหรับ**เกณฑ์**
การตัดสิน กำหนดว่า ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน จะต้องได้
คะแนนแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับไม่เกิน 3 เท่าของ
จำนวนทุน ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำ
กว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวม (ข้อเขียนและประเมิน) สูงสุดลงมาตามลำดับ ผู้ได้
คะแนนรวมสูงสุดมีสิทธิรับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนรวมเท่ากันผู้ได้คะแนนการประเมินความ
เหมาะสมในการรับทุนสูงกว่ามีสิทธิรับทุนก่อน ถ้าคะแนนการประเมินความเหมาะสมใน
การรับทุนเท่ากันอีกให้ผู้ได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษสูงกว่ามีสิทธิรับทุนก่อน ถ้ายังมีคะแนน
วิชาภาษาอังกฤษเท่ากันอีกให้สัมภาษณ์ (เฉพาะผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน) เป็นภาษาอังกฤษ
อีกครั้งหนึ่ง และผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิรับทุนก่อน **ทุนระดับชั้น ม.6 คุณสมบัติ**
ของผู้สมัครสอบ ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ชั้น ม.4 ถึงชั้น ม.5 ไม่ต่ำกว่า 3.50 **เกณฑ์การ**
ตัดสินเหมือนทุนระดับชั้น ม.3

นอกจากนี้ ยังมีการคัดเลือกนักเรียนเพื่อรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ
ระดับชั้น ม.6 โดยจัดสรรให้ทุกจังหวัด กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบเหมือนทุนระดับ**
ชั้น ม.6 ส่วนหลักสูตรการสอบ กำหนดให้สอบ 3 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคม
ศึกษา และประเมินความเหมาะสมในการรับทุน สำหรับ**เกณฑ์การตัดสินเหมือนกับทุนแข่งขัน**
ระดับชั้น ม.3

ปี พ.ศ. 2542 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.3 กำหนด**คุณสมบัติ**
ของผู้สมัครสอบ หลักสูตรการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน เหมือนปี พ.ศ. 2540 **ทุนระดับ**

ชั้น ม.6 เป็นการคัดเลือกนักเรียนเพื่อรับทุนไปศึกษา
ระดับปริญญาตรีในประเทศ และหากผลการศึกษาดี
อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะให้ไปศึกษาต่อระดับ
ปริญญาโท ณ ต่างประเทศ โดยจัดสรรให้จังหวัดต่างๆ
คุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครสอบ ต้องได้คะแนนเฉลี่ย
ตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 3.50 และเป็นผู้ที่สอบเข้า
มหาวิทยาลัยได้ในสาขาที่ทุนกำหนด **คุณสมบัติเฉพาะ**
ของผู้สมัครสอบ ต้องเป็นผู้ที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยได้
คะแนนวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา
คณิตศาสตร์ 1 และวิทยาศาสตร์ (เคมี ฟิสิกส์ ชีววิทยา)



รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 **เกณฑ์การตัดสิน** ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมใน

การรับทุน จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกวิชาสูงสุดลงมาตามลำดับเป็นจำนวนไม่เกิน 5 เท่าของจำนวนทุนที่กำหนดในแต่ละกลุ่มของแต่ละภาค ผู้ผ่านการคัดเลือกคือผู้สอบได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้มีสิทธิได้รับทุนคือผู้สอบได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับเท่าจำนวนทุนที่กำหนดในแต่ละกลุ่มของแต่ละภาค เหตุผลการคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาลครั้งนี้เพราะเป็นการดำเนินการหลังจากที่นักเรียนทราบผลการสอบเข้ามหาวิทยาลัยแล้ว เนื่องจาก ทุนนี้เป็นทุนที่กำหนดให้ศึกษาภายในประเทศในระดับปริญญาตรี ผู้ได้รับทุนจะต้องศึกษาตามสาขาที่ทุนกำหนด จึงให้เลือกสรรผู้รับทุนจากผู้ที่ยื่นใบสมัครเข้ามหาวิทยาลัยได้ในแต่ละสาขา เพราะจะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถได้ตามที่ต้องการ อีกทั้งยังเป็นการประหยัดเวลาและงบประมาณอีกด้วย

ปี พ.ศ. 2543 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลระดับชั้น ม.3 และระดับชั้น ม.6 กำหนด **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ หลักสูตรการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน** เหมือนปี พ.ศ. 2540 นอกจากนี้ ยังมีการคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศสำหรับผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติระดับชั้น ม.6 **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เหมือนทุนแข่งขันระดับชั้น ม.6 และ**เพิ่มคุณสมบัติ** ว่าเป็นผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติในระดับนานาชาติหรือประเทศ (โครงการโอลิมปิกวิชาการ) หรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการพัฒนาอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กและเยาวชนระหว่างที่กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในสาขาวิชาที่จะไปศึกษา **วิธีการคัดเลือก** จะใช้วิธีการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน **เกณฑ์การตัดสิน** ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครคัดเลือก ผู้ผ่านการคัดเลือกในแต่ละหน่วยจะต้องได้คะแนนประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงสุดมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้คะแนนต่ำกว่าลงมาตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2545 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลระดับชั้น ม.3 และระดับชั้น ม.6 **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ หลักสูตรการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน** เหมือนปี พ.ศ. 2540

ปี พ.ศ. 2545 การคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.6 ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคณพิการ สำหรับคณพิการทางการเห็น และคณพิการทางการได้ยิน ไปศึกษาสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคณพิการระดับปริญญาตรี-โท หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ **คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก** กำหนดว่าเป็นผู้ที่กำลังศึกษาชั้น ม.6 เป็นคณพิการทางการเห็น หรือเป็นคณพิการทางการได้ยิน มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี **หลักสูตรการคัดเลือก** กำหนดให้สอบวิชาภาษาอังกฤษ 100 คะแนน สังคมศึกษา 60 คะแนน ภาษาไทย 40 คะแนน และการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน 100 คะแนน **วิธีการคัดเลือก** ให้สถานศึกษาที่มีนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดพิจารณาถ่วงดุลและคัดเลือกนักเรียนจำนวนแห่งละไม่เกิน 3 คนต่อ 1 ทุน ที่เห็นว่ามีควมรู้ความสามารถและความ

เหมาะสมควรจะได้รับการพิจารณาให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะกลับมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนพิการ **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนจะต้องเป็นผู้ได้คะแนนข้อเขียนตามเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนดผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้คะแนนข้อเขียนและคะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนรวมสูงสุดมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้ได้รับคะแนนรวมต่ำกว่าลงมาตามลำดับ ถ้าผู้ผ่านการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนเท่ากันอีก ให้ผู้ได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษเท่ากันอีก ให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง และให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน

ปี พ.ศ. 2546 การคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาล ระดับชั้น ม.6 ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ สำหรับคนพิการทางการเห็น คนพิการทางการได้ยิน และคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว ไปศึกษาสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการ ระดับปริญญาตรี-โท หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ **คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก หลักสูตรการคัดเลือก วิธีการคัดเลือก และเกณฑ์การตัดสิน** เหมือนปี พ.ศ. 2545

● ทุนรัฐบาล ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท-เอก

ปรากฏหลักฐานว่าในปี พ.ศ. 2480 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**ว่า ต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ **หลักสูตรการสอบแบ่งเป็น 2 ภาค คือ ภาควิชาการ** สอบวิชาเฉพาะสำหรับหน่วยที่จะไปศึกษา และวิชาภาษาอังกฤษ โดยสอบทั้งข้อเขียนและปากเปล่า **ภาคปฏิบัติการ** สอบระเบียบปฏิบัติราชการและสัมภาษณ์ สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้ที่ได้รับทุนจะต้องสอบผ่าน ทั้ง 2 ภาค โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้ง 2 ภาคเป็นยอดเยี่ยม

ปี พ.ศ. 2494 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** และ**หลักสูตรการสอบ**เหมือนปี พ.ศ. 2480 แต่**เกณฑ์การตัดสิน** ผู้ได้รับทุนเปลี่ยนจากได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 60

ปี พ.ศ. 2504 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**และ**เกณฑ์การตัดสิน**ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วน**หลักสูตรการสอบ**ได้เปลี่ยนจากวิชาระเบียบปฏิบัติราชการเป็นวิชาสังคมศึกษา

ปี พ.ศ. 2510 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**และ**เกณฑ์การตัดสิน**ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วน**หลักสูตรการสอบ**เปลี่ยนแปลงจากวิชาสังคมศึกษาเป็นวิชาความรู้ทั่วไป

ปี พ.ศ. 2520 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ**ว่าต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 2.50 หรือร้อยละ 70 **หลักสูตรการสอบ** กำหนดการสอบแบ่งเป็น 3 ภาค คือ **ภาควิชาทั่วไป** มี 2 วิชา คือ ความถนัดเชิง



วิชาการ (Scholastic Aptitude Test) และภาษาอังกฤษ (English Proficiency Test) ภาควิชาเฉพาะ กำหนดวิชาสอบแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยสอบ และ**ภาคสัมมนา** สำหรับ **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้มีสิทธิ์สัมมนาจะต้องได้คะแนนภาควิชาทั่วไป และภาควิชาเฉพาะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมใน 2 ภาคแรกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผู้ได้รับทุนเป็นผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดในแต่ละหน่วยสอบ

ปี พ.ศ. 2526 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** ว่าต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 2.75 หรือร้อยละ 72 **หลักสูตรการสอบ** กำหนดการสอบเป็น 3 ภาคเหมือนปี พ.ศ. 2520 แต่มีการเปลี่ยนแปลง คือ ยกเลิก การสอบวิชาความถนัดเชิงวิชาการ ส่วนวิชาอื่น ๆ เหมือนเดิม สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้มีสิทธิ์สัมมนาจะต้องได้คะแนน ภาควิชาทั่วไปและภาควิชาเฉพาะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้ง 2 ภาคสูงสุดอยู่ใน 5 อันดับแรก ผู้ได้รับทุนต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมสูงสุดในแต่ละหน่วยสอบ

ปี พ.ศ. 2527 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล ได้เปลี่ยนแปลง **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** คือ ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 3.00 หรือร้อยละ 75 **หลักสูตรการสอบ** ได้เพิ่มรายละเอียดของการสัมมนา คือ สัมมนาให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น การพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการไปศึกษาต่อต่างประเทศ และการกลับมาปฏิบัติราชการ ฯลฯ สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** มีการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้มีสิทธิ์สัมมนาจะต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษ และวิชาเฉพาะรวมกันสูงสุดอยู่ใน 5 อันดับแรกในแต่ละหน่วยสอบ ผู้ได้รับทุนต้องได้คะแนนรวมสูงสุด และได้คะแนนสัมมนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50



ปี พ.ศ. 2529 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบและเกณฑ์การตัดสิน**เหมือนปี พ.ศ. 2527 **หลักสูตรการสอบ** กำหนดการสอบเป็น 3 ภาค เหมือนปี พ.ศ. 2527 และกำหนดให้ทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) แก่ผู้มีสิทธิ์สัมมนาด้วยเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการสัมมนา

ปี พ.ศ. 2533 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เหมือนกับปี พ.ศ. 2529 ส่วน**หลักสูตรการสอบ** เปลี่ยนเป็นสอบภาษาอังกฤษ (English Proficiency Test) และสัมมนา (เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการไปศึกษาต่อต่างประเทศ และกลับมาปฏิบัติราชการ เช่น พื้นความรู้ที่จำเป็นสำหรับการไปศึกษาต่อในสาขาที่สมัคร ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ความประพฤติ ประสพการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย และอารมณ์) โดยมีคะแนนเต็มเท่ากันทั้ง 2 วิชา สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** ผู้ที่จะเข้าสัมมนาในแต่ละหน่วยจะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนภาษาอังกฤษ

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนสูงสุดใน 5 อันดับแรกในแต่ละหน่วย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักการวัดผลด้วย ผู้สอบแข่งขันได้จะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดมีสิทธิที่จะได้รับทุนก่อนผู้สอบแข่งขันได้คะแนนรวมต่ำลงมาตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2538 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ว่าต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 หรือ 3.00 แล้วแต่กรณี ซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยท้ายประกาศรับสมัครสอบ ส่วนหลักสูตรการสอบ กำหนดให้สอบภาษาอังกฤษ (English Proficiency Test) หรือมีผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL (Test



of English as a Foreign Language) ไม่ต่ำกว่า 550 และประเมินความเหมาะสมในการรับทุน **เกณฑ์การตัดสิน** กรณีผู้สมัครสอบมีผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL ไม่ต่ำกว่า 550 เมื่อปิดรับสมัครแล้วจะเรียงคะแนน TOEFL ของผู้สมัครสอบของทุนในแต่ละหน่วยจากสูงลงมาตามลำดับเป็นจำนวนไม่เกิน 2 เท่าของจำนวนทุนในแต่ละหน่วยเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน ซึ่งคณะกรรมการจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนให้ทราบ สำหรับผู้สมัครสอบที่มี

ผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL แต่ไม่มีชื่อในประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน จะต้องเข้าสอบภาษาอังกฤษ (English Proficiency Test) ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนในแต่ละหน่วยจะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับเป็นจำนวนไม่เกิน 3 เท่าของจำนวนทุนในแต่ละหน่วย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักการวัดผลด้วย ถ้าทุนหน่วยใดมีจำนวนผู้สมัครที่มีผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL ไม่ต่ำกว่า 550 ไม่ถึง 2 เท่าของจำนวนทุนที่กำหนดให้ในแต่ละหน่วย จะพิจารณาให้ผู้สอบผ่านคะแนนภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งเป็นผู้ได้คะแนนในลำดับถัดไปเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนแทน ผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละหน่วยจะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนเท่ากันให้ผู้ที่มีผลการเรียน (คะแนนเฉลี่ยสะสม) ตลอดหลักสูตรสูงกว่ามีสิทธิที่จะได้รับทุนก่อน

ปี พ.ศ. 2539 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล **คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** เหมือนปี พ.ศ. 2538 **หลักสูตรการสอบ** เปลี่ยนเป็นสอบภาษาอังกฤษ TOEFL ITP (ITP คือ Institutional Testing Program ซึ่งประกอบด้วย Listening Comprehension, Structure and Written Expression, Vocabulary and Reading Comprehension) ยกเว้นผู้สมัครสอบที่มีผลคะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า 550 และไม่ประสงค์จะสอบ TOEFL ITP และการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน สำหรับ**เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้ที่จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนในแต่ละหน่วยจะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนน

TOEFL หรือ TOEFL ITP เรียงตามคะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด ผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละหน่วยจะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงสุดมีสิทธิที่จะได้รับทุนก่อนผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้คะแนนต่ำลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนเท่ากัน ให้ผู้ที่มิคะแนนภาษาอังกฤษสูงกว่ามีสิทธิที่จะได้รับทุนก่อน ถ้าคะแนนภาษาอังกฤษเท่ากันอีกให้สัมภาษณ์เป็นภาษาอังกฤษอีกครั้งหนึ่ง และให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน

และในปีนี้มี การคัดเลือกบุคคลทั่วไปในต่างประเทศเพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ กำหนด **คุณสมบัติของผู้สมัคร** ว่าเป็นผู้ที่อยู่ในต่างประเทศตามที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะในแต่ละทุน และกำลังศึกษาอยู่ หรือมีใบตอบรับให้เข้าศึกษา เป็นผู้ไม่มีภาระผูกพันในการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน มีคุณสมบัติเฉพาะตามที่กำหนดไว้ในแต่ละทุนมีผลการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี อายุไม่เกิน 35 ปีในกรณีทุนสำหรับผู้จบปริญญาตรีไปศึกษาต่อประกาศนียบัตร ปริญญาโท หรือโท-เอก และอายุไม่เกิน 40 ปีในกรณีทุนสำหรับผู้จบปริญญาโทไปศึกษาต่อปริญญาเอก **วิธีการคัดเลือก** ใช้วิธีการประเมินความเหมาะสมจากเอกสารและสัมภาษณ์ ในการประเมินความเหมาะสมจะแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่งเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผู้สมัคร โดยจะพิจารณาจากรายละเอียดและเอกสารที่ผู้สมัครส่งมา และจะคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ไม่เกิน 5 เท่าของจำนวนทุนที่กำหนดเพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินการฯ เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสัมภาษณ์ **เกณฑ์การตัดสินใจ** ผู้ผ่านการคัดเลือกในแต่ละทุนจะต้องได้คะแนนการสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และผู้ที่ได้รับทุน คือผู้ที่ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงสุดลงมาตามลำดับเท่าจำนวนทุนที่กำหนด ผู้ผ่านการคัดเลือกที่สำรองไว้จะพิจารณาให้เป็นผู้รับทุนแทนในกรณีทุนหน่วยใดไม่มีผู้สมัครหรือได้คัดเลือกไว้แล้ว แต่มีผู้ได้รับทุนไม่ครบตามจำนวน

ปี พ.ศ. 2540-2544 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ หลักสูตรการสอบ** ตลอดจน**เกณฑ์การตัดสินใจ** เหมือนปี พ.ศ. 2539

ปี พ.ศ. 2545 การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล กำหนด**คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ** และ**เกณฑ์การตัดสินใจ** เหมือนปี พ.ศ. 2539 ส่วน**หลักสูตรการสอบ** กำหนดว่าผู้สมัครสอบจะต้องสอบภาษาอังกฤษ TOEFL ITP ยกเว้น ผู้สมัครสอบที่มีผลคะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า 550 (Paper-based) หรือไม่ต่ำกว่า 213 (Computer-based) หรือผลการสอบภาษาอังกฤษอื่น ๆ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

นอกจากนี้ มีการคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาลระดับปริญญา ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคณาจารย์สำหรับคณาจารย์ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว และบุคคลทั่วไป ไปศึกษาสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคณาจารย์ ระดับปริญญาโท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ต่างประเทศ **คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก** กำหนดว่าเป็นผู้ได้รับปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 หรือทางสังคมศาสตร์และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.00 ในสาขาวิชา

ที่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการ ตามที่กำหนด หรือเป็นผู้ได้รับปริญญาโท มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.50 ในสาขาวิชาที่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาต่อในสาขาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการตามที่กำหนด **หลักสูตรการคัดเลือก** กำหนดให้สอบภาษาอังกฤษ TOEFL ITP ยกเว้น ผู้สมัครคัดเลือกที่มีผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL ไม่ต่ำกว่า 550 (Paper-based) หรือไม่ต่ำกว่า 213 (Computer-based) และการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่า ผู้ที่จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน จะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL หรือ TOEFL ITP เรียงตามคะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงสุดมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้คะแนนต่ำกว่าลงมาตามลำดับ กรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL หรือ TOEFL ITP สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนภาษาอังกฤษเท่ากันอีกให้สัมภาษณ์เป็นภาษาอังกฤษอีกครั้งหนึ่ง และให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน กรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวจะพิจารณาให้ความสำคัญในการได้รับทุนเป็นลำดับต้น ๆ

การคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาลระดับปริญญาโทเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ สำหรับคนพิการทางการเห็น และคนพิการทางการได้ยิน ไปศึกษาสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการ ระดับปริญญาโท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ **คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก** กำหนดว่าเป็นผู้ได้รับปริญญาตรีหรือปริญญาโท ในสาขาวิชาที่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการ ตามที่กำหนดและเป็นคนพิการทางการเห็น หรือเป็นคนพิการทางการได้ยิน มีอายุไม่เกิน 40 ปี **หลักสูตรการคัดเลือก** กำหนดให้สอบภาษาอังกฤษ และการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน **เกณฑ์การตัดสิน** กำหนดว่าผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมในการรับทุน จะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนภาษาอังกฤษเรียงตามคะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับเท่าจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนสูงสุดมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้ได้รับคะแนนต่ำกว่าลงมาตามลำดับ ถ้าผู้ผ่านการคัดเลือกได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนเท่ากันให้ผู้ได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษสูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน ถ้าได้คะแนนภาษาอังกฤษเท่ากันอีกให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง และให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์สูงกว่ามีสิทธิได้รับทุนก่อน

ปี พ.ศ. 2546 การคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาลระดับปริญญาโทเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ สำหรับคนพิการทางการเห็น คนพิการทางการได้ยิน และคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว ไปศึกษาวิชาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการ ระดับปริญญาโท โท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ **คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก**

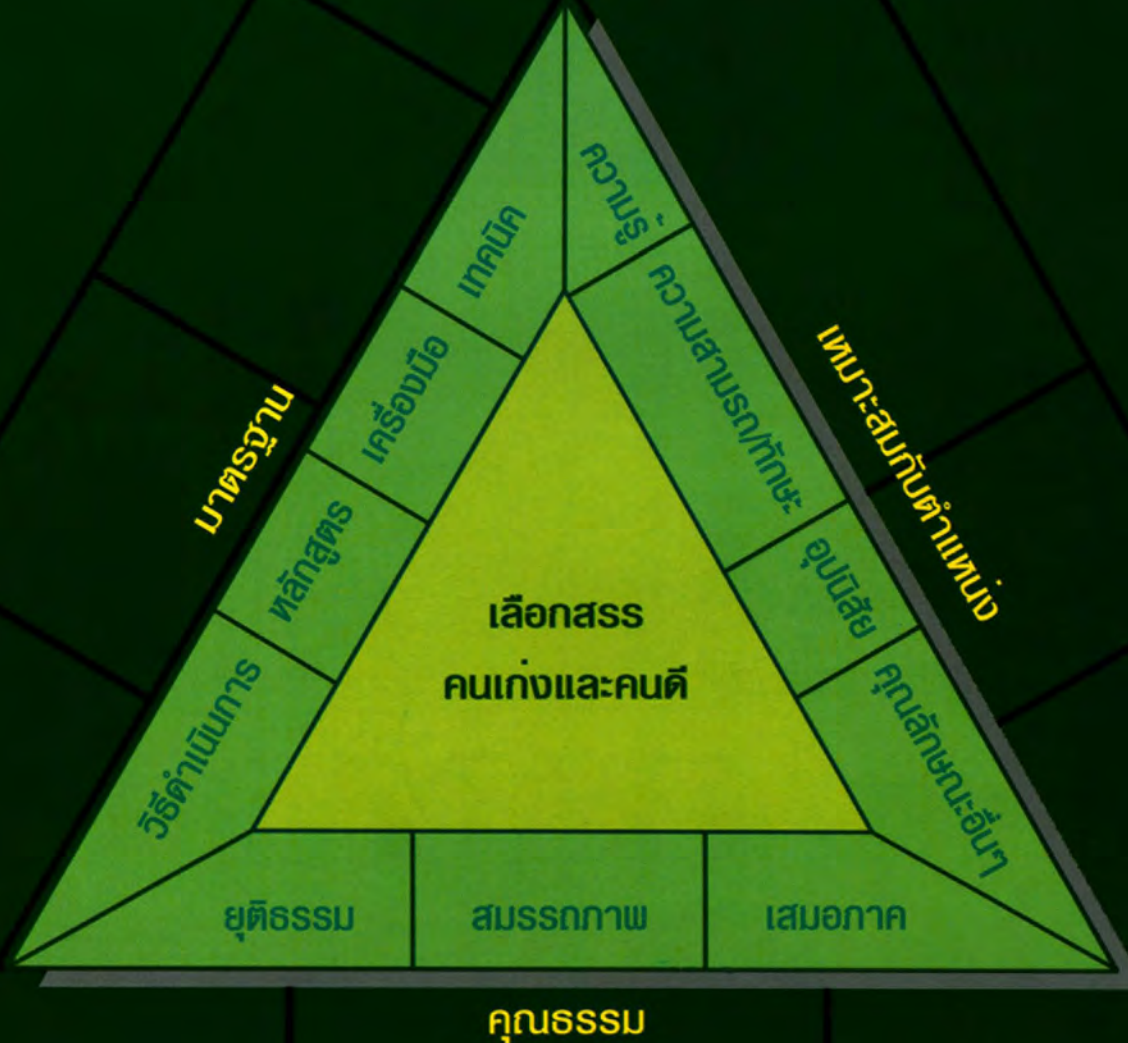
กำหนดว่าเป็นผู้ได้รับปริญญาตรีหรือปริญญาโทในสาขาวิชาที่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาต่อในสาขาที่สนับสนุนการศึกษาของคนพิการตามที่กำหนดและเป็นคนพิการทางการเห็น หรือเป็นคนพิการทางการได้ยิน หรือเป็นคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว มีอายุไม่เกิน 40 ปี **หลักสูตรการคัดเลือก และเกณฑ์การตัดสินเหมือนทุนการคัดเลือกปี พ.ศ. 2545**

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการในเรื่องการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อรับทุนต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาหลายสิบปี ได้รับความเชื่อถือและยอมรับในด้านมาตรฐานการสอบและการดำเนินการที่เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงมีหน่วยงานต่าง ๆ ขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อรับทุน เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย การรถไฟแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สำนักงานสภาพัฒนาการสงเคราะห์ผู้พิการและทุพพลภาพ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ฯลฯ

กล่าวได้ว่า “การจัดสรรทุนรัฐบาล” อย่างเป็นระบบนั้น เป็นพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยในกาลนั้นมีการแบ่งนักเรียนทุนเป็น 2 ประเภท คือ “ทุนในสังกัดกระทรวง” หรือ “ทุนรัฐบาล” ในกาลต่อมาเพื่อสนองความต้องการบุคลากรเร่งด่วนของกรมในแต่ละกระทรวง และ “ทุนเล่าเรียนหลวง” ซึ่งมีพระราชประสงค์ที่จะพระราชทานแก่ไพร่ฟ้าทั่วไป โดยไม่ผูกพันว่าจะต้องกลับมารับราชการ เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในแวดวงราชสกุลชั้นสูงซึ่งมีพื้นเพดีเป็นทุนเดิม และสัมฤทธิ์ผลสมดังพระราชหฤทัย นักเรียนทุนส่วนใหญ่กลับมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เป็นอันมาก และแนวทางที่ทรงวางรากฐานได้ถูกน้อมนำมาดำเนินรอยตามในรัชกาลต่อ ๆ มา



มาตรฐานการดำเนินการของ ก.พ. เพื่อมุ่งสู่ปรัชญาการสรรหา



“

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลของ ก.พ. ทุก
กระบวนการยึดมั่นในปรัชญาการสรรหา เพื่อให้ได้ผู้
ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การประเมินว่า เป็น
คนเก่งและคนดี คือ มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ
อุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ
ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการสอบ เหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้วยเครื่องมือ เทคนิคและ
วิธีดำเนินการที่ได้มาตรฐาน อันมีระบบคุณธรรม
ซึ่งกอปรไปด้วย หลักความสามารถ เสมอภาค
ยุติธรรมและโปร่งใสเป็นรากฐานที่แข็งแกร่ง

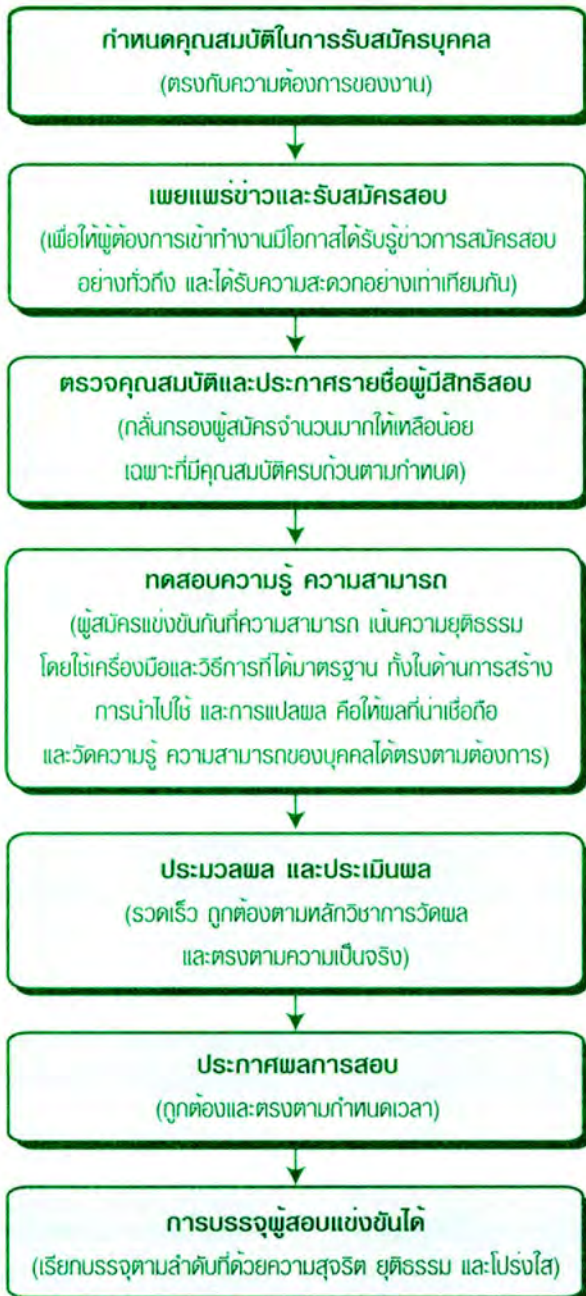
”



มาตรฐานการดำเนินการของ ก.พ. เพื่อมุ่งสู่ปรัชญาการสรรหา



กระบวนการสรรหาและเลือกสรร



กระบวนการสรรหา

กระบวนการเลือกสรร

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลของ ก.พ.ทุกกระบวนการยึดมั่นในปรัชญาการสรรหา เพื่อให้ได้ผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การประเมินว่า เป็นคนเก่งและคนดี คือ มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ อุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการสอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้วยเครื่องมือ เทคนิค และวิธีดำเนินการที่ได้มาตรฐาน อันมีระบบคุณธรรมซึ่งกอปรไปด้วยหลักความสามารถ เสมอภาค ยุติธรรมและโปร่งใสเป็นรากฐานที่แข็งแกร่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการดำเนินการสอบ ได้มาจากการศึกษา วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามหลักวิชา และเป็นสากล โดยนักวิชาการสอบที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการวัดผลและประเมินบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์แห่งปรัชญาการสรรหาอย่างใดก็ตาม แม้หลักเกณฑ์และวิธีการจะดีอย่างไร หากการดำเนินการไม่รอบคอบรัดกุม ก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ มาตรฐานการดำเนินการสอบของ ก.พ.จึงให้ความสำคัญทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านบริหารจัดการ โดยเริ่มต้นจากการวางรากฐานทางด้านวิชาการ และ ต่อเติมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ



มาตรฐานทางด้านวิชาการ

ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ก.พ.ได้พิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ ถูกต้องตามหลักวิชา มีผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยรองรับ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยก ระดับมาตรฐานการสอบให้สูงขึ้นทันสมัย เป็นไปตามมาตรฐานสากลเหมาะสมกับบรรยากาศของยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน รวมทั้งคิดล่วงหน้าถึงการก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย

◆ การกำหนดหลักสูตรการสอบ

ต้องมีการวิเคราะห์รายละเอียดของงาน (Job Analysis) ว่าตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่อะไร อย่างไร ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเช่นไร เพื่อนำมากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะในการรับสมัครบุคคล ซึ่งถือเป็นการสรรหาบุคคลให้ตรงกับงานและเพื่อนำมาพิจารณาเลือกความรู้ความสามารถ/ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นมากำหนดเป็นหลักสูตรการสอบ คือ กำหนดขอบเขต เนื้อหาและวิธีการในการเลือกสรรบุคคลนั่นเอง นอกจากนี้ในการพิจารณาเลือกสรรบุคคล เข้ามาทำงานต้องมองไปถึงอนาคตด้วยว่า เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานแล้วจะต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคตด้วยเพราะการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้น ในการวัดและ

ประเมินบุคคลเพื่อเลือกสรรเข้าทำงาน ก.พ.จึงมุ่งวัดคุณลักษณะของบุคคล 3 ด้าน คือ

1. บุคคลนั้นมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้หรือไม่ (Can learn to do)
2. บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ หรือไม่ (Can do)
3. บุคคลนั้นจะทำงานได้ในระดับใด (Will do) คือ พิจารณาทัศนคติ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น ความสามารถในการปรับตัว ความอดทน มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

การวัดทั้ง 2 ด้านแรกนั้นเป็นการวัดความสามารถทางสมอง (Mental Ability) และทักษะหรือความสามารถเฉพาะ ส่วนด้านที่ 3 เป็นการวัดบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Maturity) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะเป็แรงขับหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เช่น บางคนมีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ตั้งใจทำงาน ในขณะที่บางคนมีความรู้ความสามารถด้อยกว่า แต่ขยันที่จะเรียนรู้และตั้งใจทำงาน

ดังนั้น การวัดและประเมินบุคคลของ ก.พ.จึงครอบคลุมทั้งด้านความฉลาดทางสติปัญญา (IQ : Intelligence Quotient) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ : Emotional Quotient)

สำหรับการวัดความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาต่อไปได้นั้นประยุกต์แนวคิดมาจากผลการศึกษาวิจัยทางจิตวิทยาที่ว่า ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลมีหลายด้าน แต่ด้านที่เป็นดัชนีชี้วัดความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาคือ **ด้านตัวเลข (Number) ด้านภาษา (Verbal) และด้านความมีเหตุผล (Reason)** ก.พ.จึงกำหนดการวัดความสามารถดังกล่าวไว้ ในหลักสูตรภาคแรก คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งกำหนดให้ทดสอบ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ด้านตัวเลข ด้านภาษา และด้านความมีเหตุผล และส่วนที่ 2 ทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาประจำชาติและเป็นภาษาที่ใช้ในราชการไทย โดยมุ่งวัดความสามารถในการสื่อสาร ทุกตำแหน่งต้องสอบภาคนี้เหมือนกันแต่ความยากง่ายของข้อสอบจะแตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง

สำหรับความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานหรือเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ และความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นกำหนดไว้ในหลักสูตรภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับ โดยรายละเอียดเนื้อหาที่จะวัดและประเมินในแต่ละตำแหน่งได้มาจากผลการวิเคราะห์รายละเอียดของงาน (Job Analysis) ของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไป

นอกจากนี้ในปัจจุบันเมื่อแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based) และหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result based) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงาน ก.พ.จึงได้พัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นการสรรหาบุคคล โดยยึดหลักสมรรถนะ และหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเช่นกัน การนำสมรรถนะ (Competency) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการสรรหาบุคคลนั้นเป็น

การมุ่งค้นหาคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุผลในระดับดีเลิศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การสรรหาบุคคลโดยประเมินจากความสามารถของบุคคลที่มีความจำเป็นต่องานและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

การนำการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยยึดหลักสมรรถนะมาปรับใช้ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงาน ก.พ.มิได้เป็นเรื่องแปลกใหม่ทั้งหมด หรือทำให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงาน ก.พ.ต้องเริ่มนับหนึ่งใหม่ ในความเป็นจริงแล้วกลับเป็นการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติมา เพราะการวัดและประเมินบุคคลเพื่อเลือกสรรเข้าทำงานโดยมุ่งวัดคุณลักษณะด้านความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนา ด้านความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน และการวัดบุคลิกลักษณะ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นแรงขับหรือจูงใจซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานเป็นการวัดที่สำนักงาน ก.พ.ใช้ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมาโดยตลอดนั้น ก็เป็นการสรรหาบุคคลโดยประเมินหรือมุ่งค้นหาความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคล ซึ่งบุคคลควรจะมีเพื่อจะปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จเช่นเดียวกัน คือเป็นการวัดหรือประเมินความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถือเป็นสมรรถนะของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานและผลของงาน และในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยยึดหลักสมรรถนะของบุคคลนั้น นอกจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในด้านความรู้ความสามารถซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยตรงแล้ว สมรรถนะที่จำเป็นจะต้องวัดและประเมินว่าบุคคลนั้น ๆ มีหรือไม่มีก็คือสมรรถนะหรือความสามารถที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา (Ability to learn, to do a good job) ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้เป็นศักยภาพของบุคคลที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ (Potential to do a good job) ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างต้องมีการพัฒนา ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงานจึงต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วย

ฉะนั้นไม่ว่าการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการจะยึดหลักคุณลักษณะหรือหลักสมรรถนะต่างก็เป็นหลักของการสรรหาที่มีความสอดคล้องต่อเนื่องและส่งเสริมกันเพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง

◆ การพัฒนาหลักสูตรการสอบ

แม้ว่าจะมีการกำหนดหลักสูตรการสอบไว้แล้ว ก็ต้องมีการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษามาตรฐานหรือยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น และเหมาะสมกับสภาวการณ์นั้น ๆ นอกจากนี้ ตำแหน่งต่าง ๆ ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานไปตามยุคตามสมัย ซึ่งการประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตรต้องทำ

โดยนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการวัดผลและประเมินบุคคล หากผู้สมัครสอบแต่ละคนเข้าใจหลักสูตรการสอบเหมือนกัน ความเสมอภาคในโอกาสสำหรับผู้สมัครสอบในการเตรียมตัวสอบก็ย่อมเกิดขึ้นด้วย

◆ การสร้างและพัฒนาข้อสอบ

ในปัจจุบันนี้แม้ ก.พ.จะพัฒนาเครื่องมือวัดหรือนำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ในการประเมินบุคคลมาใช้หลากหลายมากขึ้นแล้วก็ตาม แบบทดสอบหรือข้อสอบและการสอบข้อเขียนก็ยังเป็นเครื่องมือและวิธีการวัดที่สำคัญและแน่ใจว่าจะยังคงใช้ต่อไปไม่ว่าหลักสูตรการสอบจะปรับปรุงหรือพัฒนาไปอย่างไร โดยเฉพาะข้อสอบที่ใช้ทดสอบในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งสร้างและพัฒนาโดยนักวิชาการสอบที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เป็นข้อสอบที่สร้างและพัฒนาอย่างมีมาตรฐาน คือถูกต้องตามหลักวิชาการวัดผล และมีความแม่นยำตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)* โดยก่อนสร้างข้อคำถามได้มีการวิเคราะห์แล้วว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอบต้องการให้วัดอะไรบ้าง ข้อคำถามแต่ละข้อและตัวเลือกที่เป็นคำตอบทั้งถูกและผิดผ่านการอภิปราย (Review) ร่วมกันแล้วว่า งามตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอบ นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานในการนำไปใช้ คือมีการกำหนดและชี้แจงวิธีดำเนินการสอบไว้อย่างละเอียดชัดเจนทุกขั้นตอน ทั้งการดำเนินการของเจ้าหน้าที่คุมสอบและผู้เข้าสอบ ในช่วงเวลาก่อนสอบ ขณะที่กำลังทำตอบและหลังจากหมดเวลาสอบแล้ว เพื่อเป็นบรรทัดฐานสำหรับดำเนินการให้เหมือน ๆ กันไม่ว่าห้องสอบจะมีจำนวนเท่าใด สนามสอบจะมีกี่สนามสอบก็ตาม หลังการสอบแต่ละครั้งก็จะดำเนินการวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบทั้งในด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) อำนาจจำแนก (Discrimination) และระดับความยาก (Level of Difficulty) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ส่วนข้อสอบที่ใช้ทดสอบในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้นกรรมการออกข้อสอบต้องประชุมร่วมกัน แล้วเขียนโจทย์คำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอบ คือ ถามในสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้าสอบแสดงความรู้ ความสามารถ/ทักษะที่สำคัญจำเป็นและเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ หลังการสอบก็วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบเช่นเดียวกัน

* ข้อสอบมีความแม่นยำตรงตามโครงสร้างทางองค์ประกอบของคุณลักษณะได้แก่ ความรู้ความสามารถที่ต้องการประกอบด้วยความสามารถด้านตัวเลข ด้านภาษา และด้านความมีเหตุผล และความสามารถในการใช้ภาษาไทย แบบทดสอบของก.พ.สามารถวัดความสามารถหรือลักษณะย่อย ๆ ดังกล่าวได้ครบถ้วน และแต่ละคุณลักษณะย่อยนั้นก็ประกอบด้วยรูปแบบของข้อสอบที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น ถ้าหลักสูตรต้องการให้วัดความสามารถในการคำนวณตัวเลข ข้อสอบจะต้องถามคำถามที่ให้ผู้เข้าสอบได้แสดงความสามารถในการคำนวณเลขโดยอาศัยทักษะทางการ บวก ลบ คูณ และหาร ให้ครบทั้ง 4 ทักษะ จะขาดทักษะใดไม่ได้ จึงจะเรียกแบบทดสอบนี้มีความแม่นยำตรงตามโครงสร้าง

◆ การพัฒนาเทคนิคและวิธีการในการประเมินบุคคล

การทดสอบและประเมินในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยทั่วไปยังคงใช้วิธีสอบสัมภาษณ์เป็นหลัก แม้การสอบสัมภาษณ์จะเป็นการวัดที่เที่ยงตรงน้อยที่สุด แต่การได้ปฏิสัมพันธ์กันบ้าง ระหว่างผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินกับผู้สมัครสอบในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก็ยิ่งดีว่าการรับเข้าทำงานโดยไม่ได้พบปะพูดคุยกันเลย ก.พ.ได้พยายามพัฒนามาตรฐานการสัมภาษณ์ให้มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ยิ่งขึ้น โดยสร้างคู่มือการสอบสัมภาษณ์และวิธีทัศน ซึ่งประกอบด้วยหลักการสัมภาษณ์ที่ดีทั่ว ๆ ไป ตัวอย่างการสัมภาษณ์ที่ดีและที่ไม่ควรกระทำ ประชุมระดมสมองระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดผล นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่จากส่วนราชการต่าง ๆ นักวิชาการสอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้มาจัดทำเอกสารประกอบการสอบสัมภาษณ์แยกเป็นรายตำแหน่ง เนื้อหาประกอบด้วยกรอบวิธีพิจารณาคุณลักษณะที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้กรรมการประเมินได้ศึกษาก่อนดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พร้อมกันนี้ก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้งจะต้องประชุมร่วมกันระหว่างกรรมการฯ เพื่อตกลงในเรื่องข้อต่าง ๆ โดยเฉพาะการเน้นย้ำให้กรรมการฯ ประเมินอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม ปราศจากอคติใด ๆ และอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันหากการสัมภาษณ์ในตำแหน่งเดียวกันครั้งเดียวกันมีกรรมการฯ จำนวนมากกว่า 1 ชุด

ก.พ.ตระหนักดีว่าการประเมินบุคคลโดยการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จึงได้ศึกษาพัฒนานำแบบวัดทางจิตวิทยามาใช้ประกอบการสอบสัมภาษณ์ นอกจากนี้ ก.พ.ยังได้พัฒนาเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการประเมินบุคคลวิธีอื่น ๆ ด้วย โดยส่งนักวิชาการสอบไปฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านการประเมินบุคคลอย่างต่อเนื่อง ณ ต่างประเทศหรือบริษัทของเอกชนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการเพื่อนำความรู้มาปรับใช้เช่น การศึกษาดูงานและฝึกอบรมเกี่ยวกับการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง (SI : Structured Interview) การสัมภาษณ์งานอย่างมีเป้าหมาย (TS : Targeted Selection) การประเมินบุคคลด้วยวิธีการหลาย ๆ วิธีโดยมีผู้ประเมินหลาย ๆ คน (AC : Assessment Centers) ซึ่ง ก.พ.และส่วนราชการบางแห่งได้ประสานความร่วมมือกันในการใช้วิธีการดังกล่าวสำหรับการประเมินบุคคลบ้างแล้ว ซึ่งก็ได้ผลดีในระดับหนึ่ง

นอกจากนี้ ก.พ.ยังมีนักวิชาการสอบรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถทางการวัดผลและทางจิตวิทยาที่จะสามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินจากเครื่องมือและวิธีการหลาย ๆ อย่างนั้นมาประกอบการพิจารณาอันจะทำให้การเลือกสรรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

◆ เกณฑ์การตัดสิน

ในการตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ พิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ทั้งนี้ ในการพิจารณาใช้หลักวัดผลต้องคำนึงถึงระดับความยากของข้อสอบ จำนวนผู้สมัครสอบ คุณภาพของผู้สมัครสอบ และจำนวนคนที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง

◆ เครื่องมือในการเลือกสรร*

เครื่องมือที่พูดถึงนี้หาใช้เครื่องมือช่างประเภท ค้อน ไขควง หรืออะไรประมาณนั้นไม่ แต่หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ในฐานะที่ผู้เขียนเคยเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลไทยตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ.ไปศึกษาเรื่องการทดสอบทางจิตวิทยาจากประเทศสหรัฐอเมริกา และหลังจากสำเร็จการศึกษาก็ได้มาปฏิบัติราชการที่ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.จึงมักได้รับคำถามเสมอ ๆ ว่า “มีเครื่องมืออะไรใหม่ ๆ หรือไม่” การตอบคำถามนี้ให้ได้ความครบถ้วน ก็ควรจะได้มีการท้าวความไปถึงเครื่องมือที่ว่ากันนี้สักหน่อย

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรมักจะใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งโดยความหมายแล้ว ก็หมายถึง การวัดตัวอย่างพฤติกรรมอย่างเป็นปรนัยและได้มาตรฐาน (an objective and standardized measure of a sample of behavior) ซึ่งในบริบทของการคัดเลือกบุคลากรก็ได้แก่ แบบทดสอบต่าง ๆ ที่นำมาใช้คัดเลือกพนักงาน ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการคัดเลือก เช่น การสัมภาษณ์ แบบทดสอบทางจิตวิทยานี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ข้อสอบภาคปฏิบัติ (Test of Performance) ได้แก่ แบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบกระทำอะไรบางอย่าง เช่น การตอบคำถาม ซึ่งคะแนนที่ได้จากการทดสอบเป็นไปตามความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบ การสอบภาค ก.และภาค ข.ก็รวมอยู่ในประเภทนี้ด้วย

2. การรายงานตนเอง (Self Report) ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจทัศนคติต่างๆ

3. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observation) ตัวอย่าง เช่น การประเมิน 360 องศา การประเมินการทำกิจกรรมต่าง ๆ ใน Assessment Centers (AC)

ในต่างประเทศมีการสร้างแบบทดสอบขึ้นมาสู่ท้องตลาดอยู่เสมอ ๆ แต่ถ้าถามว่าแบบทดสอบนั้นใหม่หรือไม่ คำตอบคือทั้งใช่ และไม่ใช่ คือ ใช่ในแง่ที่ข้อคำถามอาจจะใหม่ แต่ไม่ใช่ในแง่ที่แบบทดสอบไม่ได้มุ่งวัดตัวแปรแฝง (Latent Variable) ดังนั้น นอกจากรู้จักกับแบบทดสอบทางจิตวิทยาแล้ว อีกสิ่งที่จะต้องทราบคือ เราต้องการจะวัดอะไร ตัวแปรแฝงตัวไหน

ตามปกติในบริบทของการคัดเลือกบุคลากรนั้น มักต้องการทราบ KSAO ของผู้สมัคร K (Knowledge) คือความรู้ S (Skill) คือทักษะต่าง ๆ A (Ability) คือความสามารถต่าง ๆ และ O (Other Characteristics) คือคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้สมัคร โดยทั่วไปการวัดความรู้และความสามารถมักใช้แบบทดสอบในกลุ่มข้อสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งแบบทดสอบภาค ก. และภาค ข. ก็เป็นการวัดความสามารถของผู้สมัครที่เราใช้กันมานานเช่นเดียวกับแบบทดสอบ

* เรียบเรียงโดย ดร.รัชนิวรรณ วณิชยธนนอม Ph.D. (Industrial and Organization Psychology) Old Dominion University, Virginia, U.S.A นักวิชาการสอบ 6 ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. อดีตนักเรียนทุนรัฐบาลไทยตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ.

SAT (SCHOLASTICS APTITUDE TEST) และ GRE (GRADUATE RECORD EXAMINATIONS) ที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อคัดเลือกนักศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา การวัดทักษะ อาจทำได้โดยให้ผู้สมัครทดลองทำตัวอย่างของงานซึ่ง Assessment Centers จะว่าไปก็เป็นการให้ผู้สมัครทดลองทำงานของผู้จัดการเพราะกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบสำหรับ Assessment Centers เป็นตัวอย่างงานของผู้จัดการนั่นเอง สำหรับการวัดคุณลักษณะนั้น มีความพยายามวัดด้วยการใช้แบบทดสอบทางบุคลิกภาพกันมานาน แต่ข้อด้อยของแบบ วัดประเภทรายงานตนเองที่ใช้คือ ผู้ตอบสามารถบิดเบือนคำตอบได้ง่าย จนทำให้ไม่สามารถ รู้ได้ว่าคำตอบนั้นจริงหรือไม่ระยะหลังจึงนิยมวัดคุณลักษณะด้วยการสัมภาษณ์ที่ออกมาอย่าง ได้มาตรฐาน หรือที่มักเรียกกันว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

มาถึงตรงนี้ผู้อ่านคงเดาคำตอบได้แล้วว่า คงไม่ได้มีเครื่องมืออะไรใหม่ ๆ ที่จะนำมา ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร สำหรับ Assessment Centers นั้น คงไม่สามารถเรียกได้ว่าใหม่ แต่ดูเหมือนว่าจะได้รับการกล่าวถึงมากในระยะหลัง Assessment Centers เป็นการประเมิน ที่มีผู้สังเกตพฤติกรรมมากกว่า 1 คน และสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ มากกว่า 1 พฤติกรรม หรือมากกว่า 1 คุณลักษณะ (Multitrait Multirater) การออกแบบกิจกรรมสำหรับ Assessment Centers ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการจะวัดอะไร และพฤติกรรมอย่างไรเป็น พฤติกรรมที่พึงประสงค์ สำหรับแบบทดสอบทั่ว ๆ ไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการ ทดสอบซ้ำ (Test-Retest) การสลับสับเปลี่ยน (Alternate Form) หรือ ความสอดคล้อง ภายใน (Internal Consistency) แต่สำหรับ Assessment Centers ดูจากความสอดคล้อง (Inter-Rater Reliability) ที่ผู้ประเมินแต่ละคนประเมินว่าสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การอบรมผู้ประเมินจึงเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับ Assessment Centers ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วเพียงได้ชื่อว่า Assessment Centers แล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นวิธีการ คัดเลือกที่ดีเสมอไป ต้องพิจารณาดูด้วยว่า Assessment Centers นั้น ได้มาตรฐาน หรือเปล่าด้วย Assessment Centers แม้ว่า จะกล่าวกันว่าเป็นเครื่องมือที่มีความแม่นยำตรง (Validity) สูงกว่าเครื่องมืออื่น ๆ แต่ความเหมาะสมในการนำไปใช้ ก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกัน เช่น ค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แม้ว่า Assessment Centers จะมีความแม่นยำที่สูงกว่าแบบทดสอบ ทางสติปัญญา (Cognitive Test) เพียงเล็กน้อย แต่ว่าค่าใช้จ่ายก็แพงกว่าอย่างมหาศาล และความเหมาะสมที่จะนำไปใช้คือ การใช้วัดทักษะด้านการบริหารของระดับผู้จัดการ

ข้อสำคัญที่พึงระลึกเสมอในการใช้เครื่องมือวัด หรือแบบทดสอบทางจิตวิทยาก็คือ มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด และการนำผลที่ได้จากการทดสอบไปใช้เพื่อทำนาย พฤติกรรมในอนาคตก็มีความผิดพลาดเช่นเดียวกัน ดังนั้น ไม่ควรคาดหวังผลจากการ ใช้มากกว่า จะต้องได้ผล 100 เปอร์เซ็นต์ อย่างไรก็ตามการใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาก็ ยังได้รับการยอมรับว่า เป็นวิธีการที่ดีที่สุด และประหยัดที่สุดที่ใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคล



มาตรฐานทางการบริหารจัดการ

ทุกกระบวนการของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และการสอบเพื่อรับทุนรัฐบาลที่สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบนั้น จะกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานสอบไว้อย่างละเอียดทุกขั้นตอน บางครั้งมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า เหตุใดจึงต้องกำหนดข้อปฏิบัติในการดำเนินการสอบมากมายเช่นนั้น ที่ต้องกำหนดไว้ละเอียดทุกขั้นตอนก็เพื่อ ให้การดำเนินการสอบของ ก.พ.ดำเนินไป ในมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะทำที่ไหน เมื่อไร ทำต่อใคร จะมีผู้เข้าสอบแม้เพียงน้อยนิด หรือจะมีจำนวนมากมายมหาศาลนับหมื่นนับแสนเพียงใดก็ตาม

ในด้านผู้สมัครสอบ ก็เป็นที่รู้กันว่า งานหายาก ตำแหน่งว่างที่จะบรรจุผู้สอบได้เข้ารับราชการในแต่ละปีก็มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้สมัครสอบหลายเท่าตัว จึงมีผู้ต้องการเข้าทำงานมากเหลือเกินผู้สอบบางรายเห็นว่า ถ้าจะสอบแข่งขันกับผู้อื่นตามกติกาที่ทางการกำหนดคงไม่มีทางได้แน่นอน จึงพยายามหาทางที่จะทำให้ตนสอบผ่าน ไม่ว่าจะด้วยการวิ่งเต้นให้ผู้ใหญ่ช่วยเหลือ หรือหาทางที่จะทำทุจริตต่าง ๆ นานา เช่น เปลี่ยนตัวผู้สอบแทนกัน นำตำราเอกสารเข้าห้องสอบ คัดลอกข้อสอบ ลอกคำตอบ และวิธีการอื่น ๆ สารพัดบรรดามีที่จะคิดกันขึ้นมา แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตามคงเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า เงื่อนไขที่ผูกไว้ทุกขั้นตอนของกระบวนการเลือกสรร ไม่ว่าจะเป็แนวทางหรือ วิธีการที่กำหนดให้เป็นข้อปฏิบัติ เพื่อป้องกันการทุจริตการสอบ ทั้งด้านผู้ดำเนินการสอบทุกระดับ ทุกฝ่าย และด้านผู้เข้าสอบ เป็นเงื่อนไขอันจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ คือ คนเก่งและคนดีภายใต้หลักการที่ยึดมั่นอยู่ในระบบคุณธรรม ตามครรลองแห่งความเสมอภาค ความมีมาตรฐาน ความยุติธรรม และความโปร่งใสตลอดมา

ในการดำเนินการสอบจะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรีในฐานะประธาน ก.พ.หรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายประกอบด้วย ผู้แทนจากทุกกระทรวงมีหน้าที่ประสานงาน วางแผน ดำเนินการและควบคุมการดำเนินการสอบให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ยุติธรรม รวมทั้งพิจารณาตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการสอบด้วย

สำหรับคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนฯ เดิมแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรีในฐานะประธาน ก.พ.ต่อมาได้มอบหมายให้ประธานคณะกรรมการวิสามัญที่เกี่ยวกับทุน (อ.ก.พ.ฯ ที่เกี่ยวกับทุน) เป็นผู้แต่งตั้งประกอบด้วย กรรมการจาก อ.ก.พ.ฯ ที่เกี่ยวกับทุน สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรทุน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผล หรือจิตวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิทางภาษาต่างประเทศ และทางสาขาที่เกี่ยวข้องกับทุนที่จัดสรร เป็นต้น คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นและ



แต่งตั้งกรรมการประเมินความเหมาะสมในการรับทุนฯ ควบคุมการดำเนินการสอบให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายการจัดสรรทุน และพิจารณาตัดสินปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินการสอบ ต่อจากนั้น กระบวนการดำเนินการสอบต่าง ๆ จะเรียงขั้นตอนเป็นลำดับประสานเกี่ยวเนื่องกันไป ดังนี้

◆ การรับสมัครสอบ

จัดทำประกาศรับสมัครสอบซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ เช่น ชื่อตำแหน่งหรือทุน คุณสมบัติเฉพาะ หลักสูตรและวิธีการสอบ เกณฑ์การตัดสิน ระยะเวลารับสมัคร ฯลฯ และจัดให้มีการแพร่ข่าวการรับสมัครสอบให้ทั่วถึง เช่น ส่วนราชการ สถานศึกษา หนังสือพิมพ์



อินเทอร์เน็ตให้เป็นที่เปิดเผย และมีระยะเวลาการรับสมัครพอสมควร เพื่อให้มีคนมาให้เลือกสรร ทั้งยังอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัคร โดยการให้มาสมัครด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และทางอินเทอร์เน็ต โดยมีคู่มือการสมัครสอบด้วย

ในการรับสมัครสอบ ที่ให้มาสมัครด้วยตนเองจะจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนผู้สมัครที่ได้ประมาณการไว้ โดยลำดับแรกจะเป็นเจ้าหน้าที่จากฝ่ายที่มีหน้าที่ในด้านการดำเนินการสอบก่อน ถ้าไม่เพียงพอจึงขอความร่วมมือจากฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่องานประจำของฝ่ายนั้นไม่มากนัก ผู้ปฏิบัติงานนี้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของการสมัครสอบในครั้งนั้น ๆ เป็นอย่างดี

หลังจากรับสมัครแล้ว จะมีเจ้าหน้าที่ตรวจคุณสมบัติผู้สมัครสอบเพื่อเป็นการกลั่นกรองผู้สมัครแต่แรกว่ามีคุณสมบัติที่จะสมัครสอบได้หรือไม่ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานกลุ่มแรกจึงมาจากฝ่ายดำเนินการสอบ ซึ่งจะมีความชำนาญในการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบว่า วุฒินำมายื่นนั้นตรงกับที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบหรือไม่ และ ก.พ.รับรองหรือไม่ รวมทั้งคุณสมบัติอื่น ๆ ที่กำหนดด้วย

◆ การสร้างข้อสอบ

ข้อสอบที่ใช้ในการสอบจะมาจาก 2 แหล่ง คือ ข้อสอบแบบปรนัยที่สร้างและพัฒนาโดยนักวิชาการสอบของสำนักงาน ก.พ.และจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ ก่อนสร้างต้องมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการสอบ พื้นฐานความรู้ของผู้สมัครสอบ ในการสร้างข้อสอบของนักวิชาการสอบจะมีห้องเฉพาะ ผู้ไม่เกี่ยวข้องห้ามเข้า เมื่อสร้างและพัฒนาข้อสอบเสร็จในแต่ละวันจะนำมาเก็บไว้ในตู้เอกสารสำหรับเก็บโดยเฉพาะ ก่อนจะนำไปใช้ต้องมีการ

อภิปราย (Review) เป็นกลุ่ม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถาม คำตอบ และตัวเลือกที่เหมาะสม รวมถึงพิจารณาความยาก-ง่ายที่เหมาะสมกับผู้สมัครสอบในแต่ละระดับ แล้วนำไปจัดเป็นชุด ๆ เก็บไว้ในคลังข้อสอบ โดยผู้สร้างข้อสอบไม่ทราบว่าจะใช้ข้อสอบของตนเองเมื่อไร หลังจากนำไปใช้แล้ว มีการวิเคราะห์ข้อสอบและนำไปปรับปรุงต่อไป ส่วนข้อสอบของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา จะมีกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน มาจากต่างสถาบันการศึกษา และหรือต่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในเนื้อหาวิชา และยุติธรรมแก่ผู้สอบที่มาจากหลายสถาบัน กรรมการแต่ละคนออกข้อสอบเป็นจำนวน 2 เท่าของข้อสอบที่จะใช้ ข้อสอบจะถูกปิดผนึกไว้เพื่อนำมาเลือกโดยคณะกรรมการดำเนินการสอบในวันสอบ ทั้งนี้ ก.พ.จะต้องแจ้งให้กรรมการทราบว่า การจะรับเป็นกรรมการออกข้อสอบต้องไม่มีญาติพี่น้องมาสอบในครั้งนั้น ๆ ไม่เป็นอาจารย์สอนกวดวิชาหรือเกี่ยวข้องกับการเขียนเอกสารตำราการกวดวิชา

◆ การเตรียมแบบทดสอบ

การจัดเตรียมแบบทดสอบเป็นเรื่องที่สำคัญมาก จะต้องระวัง มิให้เกิดการรั่วไหล และจะต้องจัดเตรียมแบบทดสอบให้ทันกับเวลาที่กำหนดไว้และใช้เวลาในการเตรียมให้สั้นที่สุด กล่าวคือ ต้องจัดเตรียมให้ใกล้กับเวลาสอบมากที่สุด เพื่อป้องกันการรั่วไหลและถือหลักจัดเจ้าหน้าที่เท่าที่จำเป็น โดยก่อนเตรียมจะมีการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการเตรียมข้อสอบทุกคนให้ทราบถึงความสำคัญและเข้าใจในนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการสอบอย่างแท้จริง และขั้นตอนวิธีดำเนินการทั้งหมดจัดระบบการทำงานที่ดี

ทุกขั้นตอนต้องรัดกุม มีผู้รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่า หากมีการทุจริตจะรู้ว่าเกิดขึ้นที่ขั้นตอนใด และมีใครรับผิดชอบ มีระบบให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นพยานซึ่งกันและกัน ในการเตรียมแบบทดสอบจะไม่อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานนำกระเป๋าหรือเอกสารส่วนตัวเข้าและออกจากห้อง ขณะเตรียมแบบทดสอบจะห้ามอ่านและวิจารณ์ข้อสอบ ไม่อนุญาตให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าห้องเตรียมแบบทดสอบโดยเด็ดขาด นอกจากนี้ ในวันที่มีการเลือกข้อสอบและเตรียมข้อสอบในวันสอบ จะมีการกักตัวผู้เตรียมข้อสอบไม่ให้ติดต่อกับบุคคลภายนอกจนกว่าจะพ้นกำหนดเวลาที่อนุญาตให้ผู้มาสายเข้าห้องสอบได้

เนื่องจากการเตรียมแบบทดสอบจะถือหลักจำกัดเจ้าหน้าที่เท่าที่จำเป็น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจึงเป็นฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง หากไม่เพียงพอจึงแต่งตั้งจากนักวิชาการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความลับเหมือนกัน





◆ การสอบข้อเขียน/สอบปฏิบัติ

การสอบมีจุดมุ่งหมายที่จะวัดว่าแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องควบคุมดูแลให้ความยุติธรรมแก่ผู้เข้าสอบและดำเนินการกับผู้เข้าสอบทุกคนด้วยวิธีการและมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้าสอบได้แสดงความรู้ความสามารถได้เต็มที่และป้องกันมิให้เกิดการทุจริต

เพื่อให้การดำเนินการในวันสอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จะมีการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกคนให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การรับ-ส่งข้อสอบ การอำนวยความสะดวกสอบ แนวทางปฏิบัติในการแก้ไข

ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสนามสอบ วิธีการคุมสอบ การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่คุมสอบและกองอำนวยความสะดวกสอบ แต่ละบทบาทหน้าที่จะมีคู่มือการปฏิบัติงานและในวันสอบยังมีเสียงประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าสอบทราบเรื่องให้ผู้เข้าสอบควรทราบเป็นระยะๆ และในแต่ละขั้นตอนกำหนดให้ดำเนินการตามเสียงประชาสัมพันธ์กลางเพื่อให้การดำเนินการพร้อมกัน ไม่มีการได้เปรียบเสียเปรียบกัน นอกจากนี้เพื่อมิให้มีการบอกข้อสอบกันได้ จึงกำหนดว่าผู้เข้าสอบจะออกจากห้องสอบได้หลังจากกำหนดเวลาที่อนุญาตให้ผู้มาสายเข้าห้องสอบ

สำหรับการคุมสอบ เจ้าหน้าที่คุมสอบต้องดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ตามคู่มืออย่างเคร่งครัด ทั้งก่อนการแจกแบบทดสอบ ขณะแจกและเก็บแบบทดสอบ และกระดาษคำตอบ อีกทั้งในระหว่างเวลาสอบ ก็ต้องมีการเฝ้าระวังหรือป้องกันมิให้เกิดการทุจริตการสอบได้ มีระบบการควบคุมการสอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีบัตรประจำตัวสอบ และบัตรประชาชน มีการเซ็นชื่อเข้าสอบ ตรวจรูปถ่ายลายเซ็นว่าเหมือนกับในบัตรประจำตัวสอบหรือไม่ พิมพ์ลายนิ้วมือผู้เข้าสอบ ส่วนกระดาษคำตอบให้เขียนเลขประจำตัวสอบแทนชื่อ และหากเป็นข้อสอบแบบปรนัยของ ก.พ. ในห้องสอบเดียวกันจะใช้ข้อสอบและกระดาษคำตอบสลับเลขข้อกัน แจกสลับแถวกัน เจ้าหน้าที่คุมสอบต้องดำเนินการให้ถูกต้อง เมื่อผู้เข้าสอบส่งกระดาษคำตอบ เจ้าหน้าที่คุมสอบจะต้องตรวจสอบว่าเลขประจำตัวสอบที่เขียนไว้ในกระดาษคำตอบตรงกับบัตรประจำตัวสอบหรือไม่ และท้ายสุด ก่อนเก็บกระดาษคำตอบเข้าช่องต้องตรวจสอบเลขประจำตัวสอบในกระดาษคำตอบว่าตรงกับเลขประจำตัวสอบในใบเซ็นชื่อเข้าสอบหรือไม่ ทั้งนี้ เพราะเป้าหมายของการสอบข้อเขียน คือกระดาษคำตอบของผู้เข้าสอบที่ทำตอบโดยผู้สมัครสอบเอง ไม่ใช่ผู้อื่นมาเข้าสอบแทน

ในการจัดและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุมสอบ จะต้องมียังน้อย 2 คนในแต่ละห้อง (ขนาดห้องเรียนปกติ ผู้เข้าสอบประมาณ 20-25 คน) เพื่อให้เป็นพยานซึ่งกันและกัน โดยให้ผู้มีประสบการณ์และหรือตำแหน่งสูงกว่าเป็นหัวหน้าห้องสอบ สำหรับห้องใหญ่หรือห้องประชุมจะจัดเจ้าหน้าที่คุมสอบให้สมดุลกับจำนวนผู้เข้าสอบเพื่อดูแลได้อย่างทั่วถึง โดยเฉลี่ยจะใช้เจ้าหน้าที่คุมสอบ 1 คน ต่อผู้เข้าสอบประมาณ 20-25 คน โดยมีหัวหน้าห้องสอบ

ควบคุมการดำเนินการและมีเจ้าหน้าที่ประสานงานในห้องสอบ จำนวน 1 คนต่อเจ้าหน้าที่คุมสอบ 3-4 คน สำหรับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างกองอำนาจการกลางกับห้องสอบ เจ้าหน้าที่กองอำนาจการกลาง จำนวนเจ้าหน้าที่จะขึ้นอยู่กับจำนวนห้องสอบ ส่วนอำนาจการสนามสอบจะแต่งตั้งจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงพอสมควร และมีประสบการณ์สามารถชี้แจงและแก้ไขปัญหาการดำเนินการในสนามสอบได้เป็นอย่างดี

◆ การตรวจกระดาษคำตอบและการตรวจนับแบบทดสอบ

ก่อนนำกระดาษคำตอบของผู้เข้าสอบแต่ละห้องไปตรวจจะนำมาตรวจสอบกับใบเซ็นชื่อเข้าสอบอีกครั้งหนึ่งว่า เลขประจำตัวสอบถูกต้องตรงกัน ข้อสอบที่เป็นแบบปรนัยของ ก.พ. จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ตรวจกระดาษคำตอบ การจัดทำข้อเฉลยจะต้องมีการสอบทานความถูกต้องร่วมกัน เพื่อให้ถูกต้องวิชาและถูกข้อเฉลยแต่ละข้อ ขณะตรวจด้วยเครื่องจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของโปรแกรมการตรวจเป็นระยะ ๆ เพื่อมิให้ผิดพลาด หากเป็นข้อสอบที่ออกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนส่งตรวจจะกำหนดเลขรหัสให้ใหม่แทนเลขประจำตัวสอบ เพื่อกรรมการจะได้ไม่ทราบว่า เป็นกระดาษคำตอบของผู้ใด เมื่อกรรมการตรวจเสร็จแล้วจึงจัดเข้าสู่ชุดเลขประจำตัวสอบเดิม

สำหรับแบบทดสอบที่ใช้แล้วจะมีเจ้าหน้าที่ตรวจนับจำนวนหน้าและจำนวนแบบทดสอบว่าครบถ้วนถูกต้องตามที่ระบุไว้ก่อนนำไปใช้สอบ



◆ การสอบสัมภาษณ์

เป็นการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้เข้าสอบโดยกรรมการสัมภาษณ์ การเข้าสอบจะถือหลักว่าให้เข้าสอบเรียงตามเลขประจำตัวสอบ และหากมีตำแหน่งใด/ทุนใด มีกรรมการสัมภาษณ์หลายชุด ผู้เข้าสอบไม่มีสิทธิเลือกว่าจะเข้าสอบกับกรรมการชุดใด กรรมการเองก็ไม่มีสิทธิเลือกผู้เข้าสอบเช่นกัน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจะได้รับการประชุมชี้แจงให้ดำเนินการส่งตัวผู้เข้าสอบเข้ารับการสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และชี้แจงให้ผู้เข้าสอบได้ทราบ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้องดูแลไม่ให้ผู้เข้าสอบที่สอบเสร็จแล้วกับผู้ที่ยังไม่เข้าสอบพบกันเพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างผู้เข้าสอบด้วยกัน ส่วนกรรมการสัมภาษณ์จะมีการประชุมก่อนดำเนินการสอบเกี่ยวกับนโยบายการเลือกสรรบุคคล ทำความเข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ ของตำแหน่งงาน/ทุนนั้น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ต้องการ วิธีการขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแนวการให้คะแนน การสัมภาษณ์จะมี

แบบฟอร์มการให้คะแนนและแนวการพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่สัมภาษณ์ บางตำแหน่งงาน/ทุน อาจมีเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามและการให้คะแนน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในวันสอบสัมภาษณ์นั้นจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ชี้แจงรายละเอียดการสอบให้ผู้เข้าสอบทราบ และเจ้าหน้าที่ส่งตัวผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ ซึ่งจะแต่งตั้งจากฝ่ายที่ปฏิบัติงานโดยตรง และหรือผู้มีประสบการณ์ การแต่งตั้งกรรมการสัมภาษณ์ ถ้าเป็นการสอบแข่งขันของ ก.พ. จะมีกรรมการแต่ละชุดไม่ต่ำกว่า 2 คน ประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการ 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานโดยตรง และผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. อีก 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลการประเมินความเหมาะสม ที่ครอบคลุม มีความยุติธรรม และได้มาตรฐานในการให้คะแนน ส่วนในการสอบเพื่อรับทุนนั้น กรรมการแต่ละชุดมีประมาณ 4-5 คน ประกอบด้วย ผู้แทนจากคณะกรรมการดำเนินการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ จากต่างสถาบันการศึกษา และหรือหน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

◆ การประมวลผลการสอบ

การประมวลผลการสอบเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากอีกขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะต้องประมวลผลคะแนนและประกาศผลการสอบให้ถูกต้อง ผิดพลาดมิได้ มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายอย่างมากและเกิดข้อร้องเรียนได้ การประมวลผลคะแนนสอบและการประกาศผลเป็นงานความลับ จะเปิดเผยให้ทราบก่อนวันประกาศผลไม่ได้

การประมวลผลการสอบถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จำเป็นต้องมีระบบการทำงานที่รัดกุม มีการสอบทานซึ่งกันและกันทุกขั้นตอน แต่ละขั้นตอนจะมีการลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการประมวลผล



และจะมีการตรวจสอบการเซ็นชื่อการเข้าสอบอีกครั้งหนึ่ง และในกรณีที่ข้อสอบเป็นแบบปรนัยที่ตรวจกระดาษคำตอบด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ที่จะต้องตรวจสอบว่าผู้เข้าสอบแต่ละรายระบายเลขประจำตัวสอบถูกต้องตรงกับที่เขียนเลขประจำตัวในกระดาษคำตอบหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่ากระดาษคำตอบแผ่นนั้นเป็นของผู้สมัครสอบคนนั้นจริง

ก่อนการปฏิบัติงานจะต้องมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเน้นย้ำถึงการรักษาความลับ ความซื่อสัตย์

ยุติธรรม ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน จะไม่มีการข้ามขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างรอบคอบแล้ว เพราะหากข้ามขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดจะมีโอกาสเกิดความผิดพลาด และก่อนประกาศผลต้องตรวจสอบเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างละเอียดอีกครั้ง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำความเข้าใจในเกณฑ์การตัดสิน ขั้นตอนการประมวลผล แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ เจ้าหน้าที่กรอกและรวมคะแนนจะมี 2 ชุด แต่ละชุด

ทำงานเดียวกันอย่างเป็นทางการเป็นเอกเทศ แล้วนำงานมาสอบทานซึ่งกันและกัน เป็นการวางระบบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานและเป็นการป้องกันการทุจริต กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นให้เสนอผู้มีอำนาจพิจารณาตัดสินสั่งการ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสิทธิตัดสินใจโดยพลการ

ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็น 2 ชุด จากฝ่ายที่ปฏิบัติงานนี้โดยตรง และฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการประสานงานการทำงานและสอบทานความถูกต้องซึ่งกันและกัน

◆ การเรียกตัวบรรจุ

ขั้นตอนการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุ เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างสุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส ให้เป็นที่ยอมรับของผู้สอบแข่งขันได้ และญาติของผู้สอบแข่งขันได้ที่มาพร้อมตัดสินใจเลือกส่วนราชการที่จะบรรจุ มิให้เกิดข้อร้องเรียน หรือฟ้องร้องได้

การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใดมารับการบรรจุเข้ารับราชการ จะเรียกไปตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการต่าง ๆ แจ้งมายัง ก.พ. และเมื่อถึงวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุ เจ้าหน้าที่จะชี้แจงกฎระเบียบ ขั้นตอนการไปรายงานตัวที่ส่วนราชการ และแจ้งชื่อส่วนราชการ สถานที่ปฏิบัติงานและจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด ที่ส่วนราชการต้องการบรรจุให้ผู้สอบแข่งขันได้ได้ทราบ หลังจากนั้นจึงให้ผู้สอบแข่งขันได้เลือกส่วนราชการที่ประสงค์จะรับการบรรจุ โดยให้เลือกไปตามลำดับที่ คือ ผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่าจะมีสิทธิได้เลือกส่วนราชการก่อน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเรียกตัวบรรจุต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต รู้กฎระเบียบ มีความสามารถในการพูดชี้แจงต่อหน้าที่ประชุมได้อย่างชัดเจน ตลอดจนต้องมีความละเอียดรอบคอบ เพราะต้องรับผิดชอบเรียกตัวบรรจุหลายบัญชีพร้อม ๆ กัน ต้องระมัดระวังไม่ให้ผิดพลาดตำแหน่งที่เรียกบรรจุต้องถูกต้องตรงกันกับตำแหน่งที่ส่วนราชการแจ้งตำแหน่งว่างมานอกจากนั้นหากผู้สอบแข่งขันได้ สอบได้หลายตำแหน่งในการสอบครั้งเดียวกัน เมื่อได้รับการบรรจุตำแหน่งหนึ่งไปแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องตัดชื่อออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด ซึ่งต้องไม่ตัดผิดบัญชีหรือไม่ตัดผิดคน

◆ การทดลองปฏิบัติราชการ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด เป็นเครื่องมือในการเลือกคนขั้นสุดท้ายต่อจากการสอบหรือการคัดเลือก เพราะการสอบหรือการคัดเลือกซึ่งกระทำในเวลาอันจำกัด อาจจะยังไม่สามารถวัดคนให้ครบถ้วนทุกแง่มุมได้ จะวัดได้แต่เพียงบางส่วนหรือเพียงขั้นเบื้องต้นเท่านั้น การ



ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทางราชการได้มีโอกาสพิจารณาบุคคล โดยใกล้ชิดลึกซึ้ง และในระยะเวลาอันพอสมควรจนเป็นที่แน่ใจว่า ผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง สมควร จะได้รับราชการต่อไป ผู้บังคับบัญชาจึงควรจะได้ใช้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้เป็น เครื่องมือในการเลือกคนอีกชั้นตอนหนึ่งอย่างจริงจัง โดยพิจารณาประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการตามความเป็นจริงตามที่ ก.พ.กำหนด



ฝากเป็นข้อคิด

ประสบการณ์จากอดีตสู่ปัจจุบัน

❖ กว่า 30 ปีที่มีหน่วยงานการสรรหาของ ก.พ.หรือกองการสอบที่ยังเรียกกันติดปาก อยู่ทุกวันนี้ (แม้ชื่อจะเปลี่ยนไปหลายต่อหลายชื่อแล้วก็ตาม) มีนักวิชาการสอบและบุคลากร ในงานการสรรหาเปลี่ยนไปรุ่นแล้วรุ่นเล่า ทั้งเกษียณอายุราชการ โอน ย้ายไปปฏิบัติงานที่ หน่วยงานอื่น ลาออก เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด และยังคงปฏิบัติงานการสรรหา อยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะยังอยู่หรือไม่ได้อยู่ในงานการสรรหาแล้วก็ตามทุกคนมีประสบการณ์ ในอดีตร่วมกัน คือ **อุดมการณ์อันสูงส่งในการปฏิบัติงานการสอบโดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรมและใฝ่ฝันในการสร้างสรรค์ผลงานให้ได้มาตรฐานสูงสุด** แม้สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองและวิทยาการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร แต่นโยบายและหลักการ สรรหาและเลือกสรรของก.พ. ก็ยังยึดมั่นในระบบคุณธรรมอย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง

นักวิชาการสอบและบุคลากรในงานการสรรหาส่วนมากจะได้รับฟังตำนานการ สรรหาบุคคลเข้ารับราชการจากท่านเลขาฯ วิลาศ ผู้บุกเบิกงานการสรรหาของก.พ. และ บรมครูของนักวิชาการสอบว่า ก่อนที่งานการสรรหาจะเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ เจกเช่น ทุกวันนี้ ท่านได้ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย แต่ด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทแรงใจ แรงกาย และสติปัญญาของท่านและผู้ร่วมสืบสานหน้าที่รุ่นต่อ ๆ มา **มาตรฐานสูงสุดในทุก ขั้นตอนเป็นความภาคภูมิใจที่นักวิชาการสอบรุ่นเก่าปรารถนาให้ผู้รับผิดชอบในปัจจุบัน ดำรงรักษาเกียรติประวัตินี้ไว้ตลอดไป**

❖ เรื่องที่สำคัญมากอีกเรื่องหนึ่งสำหรับนักวิชาการสอบ คือ มาตรฐานของเครื่องมือ วัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อสอบที่ใช้ทดสอบความรู้ความสามารถในภาคความรู้ความสามารถ ทั่วไป ท่านเลขาฯ วิลาศ เคยกล่าวไว้ว่า “เรื่องของการสอบหรือการวัดผลให้ได้มาตรฐาน อาจจะเป็นเรื่องที่ได้ค่อนข้างยากแต่ก็ไม่ใช่เรื่องสุดวิสัยที่จะทำประการสำคัญอยู่ที่เรา ต้องหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตใจที่สะอาด มีความบริสุทธิ์ใจและมีอุดมการณ์ใน การทำงานด้านนี้โดยตรง ภารกิจที่สำคัญก็คือ ทำอย่างไรเราจึงจะสร้างข้อสอบที่เป็น เครื่องมือสำหรับการวัดความสามารถของคนทุกคน ทุกระดับ ทุกเชื้อชาติ และในทุก วัฒนธรรมได้อย่างถูกต้อง เทียบตรง และเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง เรื่องของการสร้าง ข้อสอบ หรือเครื่องมือวัดต้องระมัดระวังและมีความรอบคอบ ต้องรู้ว่าเราต้องการจะ



วัดอะไร และมีลักษณะเป็นกลางทางวัฒนธรรม (Culture Free) เพราะคนที่มีความรู้ทางสังคม มีสภาพแวดล้อม ศาสนาหรือวัฒนธรรมต่างกัน ความรู้ความเข้าใจในบางเรื่องจะต่างกัน.....ในระยะที่ผ่านมา งานด้านการสอบรวมของสำนักงาน ก.พ. ค่อนข้างเป็นที่ยอมรับกันมากทั้งในเรื่องของมาตรฐาน ความเที่ยงตรง และความเป็นธรรม โดยเฉพาะในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริตของผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการสอบของ ก.พ.และที่สำคัญคือ เราได้มีการปรับปรุง มีการพัฒนาให้มีความทันสมัยมาโดยตลอด เราได้มอบหมายให้นักวิชาการสอบที่เขามีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ให้เขาช่วยกันสร้างเครื่องมือทดสอบที่เป็นมาตรฐานขึ้นมา มีการทดลองทดสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือของเราเที่ยงตรงเป็นธรรม

ในทางปฏิบัติ การสร้างเครื่องมือให้มีลักษณะเป็นกลางทางวัฒนธรรมทำได้ยาก เพราะผู้สร้างเครื่องมือแต่ละคนต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ที่แตกต่างกัน ในอเมริกาผู้สร้างเครื่องมือส่วนใหญ่มักเป็นชนชั้นสูง ทำให้บางครั้งเครื่องมือที่สร้างขึ้นไม่ยุติธรรมสำหรับผู้สอบที่เป็นชนชั้นกลางและชนชั้นล่าง เช่น การสร้างเครื่องมือที่มีคำศัพท์ของชนชั้นสูง ซึ่งไม่มีในชนชั้นอื่น ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในเนื้อหาของเครื่องมือ ส่งผลให้ไม่สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการได้ ดังนั้นจึงไม่มีเครื่องมือใดที่มีลักษณะเป็นกลางทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง สิ่งที่เราจะทำได้ก็คือ การพยายามกำจัดอิทธิพลทางวัฒนธรรมให้มีผลต่อคะแนนของการทดสอบน้อยที่สุด โดยสร้างเครื่องมือให้มีลักษณะที่มีความยุติธรรม (Culture Fair) เป็นสำคัญ”

❖ ประสบการณ์ที่เป็นความประทับใจมีรูปลักษณ์ซึ่งนักวิชาการสอบและบุคลากรงานการสรรหารุ่นปัจจุบันบางคนไม่มีโอกาสได้เห็นคือ ความร่วมแรง ร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในการเตรียมแบบทดสอบตลอดทั้งคืน เพื่อนำไปใช้สอบในวันรุ่งขึ้น หรือในยามมีโครงการสอบแข่งขันฯ ซึ่งมีสนามสอบภูมิภาค ผู้สมัครสอบมีจำนวนกว่าแสนคน ทุกคนในกองการสอบ จะช่วยกันทำงานล่วงเวลาเพื่อดำเนินการกับใบสมัคร เตรียมแบบทดสอบ ตลอดจนประมวลผลการสอบซึ่งในระยะแรกอุปกรณ์เครื่องมือในการพิมพ์ การจัดทำรูปเล่มก็ไม่ทันสมัยเท่าในปัจจุบัน ผู้รับผิดชอบและนักวิชาการสอบจากฝ่ายต่าง ๆ ที่มาช่วยทำงานล่วงเวลาทุกคืน รวมทั้งวันเสาร์-อาทิตย์ ติดต่อกันเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน นักวิชาการสอบที่รับผิดชอบในงานคลังข้อสอบ และงานประมวลผลการสอบต้องนอนค้างคืนในที่ทำงาน บางครั้งต้องเตรียมแบบทดสอบเกือบรุ่งสว่างอันเนื่องมาจากระบบการรักษาความปลอดภัย และรักษาความลับของข้อสอบ การเดินทางพร้อมทั้งนำแบบทดสอบไปสอบยังสนามสอบภูมิภาคก็เป็นความเหน็ดเหนื่อยที่ทุกคนยินดีและเต็มใจหรือแม้แต่การคุมสอบที่จัดในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ จะมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (นอกจากจะมีการกิจส่วนตัวที่สำคัญจริง ๆ จึงจะไม่มาคุมสอบ) เมื่อการสอบสำเร็จลุล่วงไปแล้วทุกครั้ง แม้จะมีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้นให้แก่ไข้อยู่เสมอ แต่ทุกคนก็ภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของการสอบแต่ละครั้ง ระดับบริหารก็เอาใจใส่เป็นกำลังใจคอยช่วยบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ระดับปฏิบัติการก็สมานสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นไปด้วยความรัก ความสามัคคีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.....เช่นที่ว่านี้เป็นสิ่งที่ขอให้

จรรยาโลงไว้.... เป็นความหวังใยจากเพื่อน (ที่เคยร่วมงาน) ถึงเพื่อน (ที่เป็นระดับบริหารแล้ว) จากรุ่นพี่ (ที่เคยมีประสบการณ์) ถึงรุ่นน้อง (ที่บรรจุเข้ามาใหม่) และจากรุ่นน้อง (ที่ไม่ได้อยู่ในงานสรรหาแล้ว) ถึงรุ่นพี่ (ที่ยังทำงานอยู่)

จากปัจจุบันสู่นาคต

❖ แนวโน้มของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในอนาคตเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดมากยิ่งขึ้น โดยจะเป็นระบบที่มุ่งสู่การกระจายอำนาจการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้ส่วนราชการบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสอบก็จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรแก่ส่วนราชการ ดังนั้น นักวิชาการสอบต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้จริงในเรื่องเครื่องมือ เทคนิค และวิธีดำเนินการพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำ และก่อนการกระจาย อำนาจ ก.พ.ต้องช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่ส่วนราชการทั้งในด้านของการพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการอย่าให้ส่วนราชการรู้สึกว่าเป็นการผลักราะ” จะต้องมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน มีแผนงานที่เกิดจากการประสานความร่วมมือและตกลงกันไว้ล่วงหน้าระหว่าง ก.พ.และส่วนราชการ การจะปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งใด แนวคิดเรื่องนั้น ๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการนำไปสู่การปฏิบัติได้ หลักเกณฑ์และวิธีการใด ๆ ที่ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ก่อนนำไปใช้ต้องประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกันก่อน เมื่อนำไปใช้แล้วต้องติดตามประเมินผลรับฟังปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข สิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้คือ คู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ เพราะบุคลากรของส่วนราชการมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายค่อนข้างเร็ว นักวิชาการสอบก็ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานทุกงานด้วยเช่นกัน

❖ การกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครบุคคล คือ การสรรหาบุคคลมาเพื่อจะเลือกสรร การกำหนดต้องถูกต้องตรงกับงานมากที่สุดเพื่อความประหยัดทั้งผู้ดำเนินการและผู้สมัคร แต่ก็ต้องระวังเรื่องความเสมอภาคด้วย เพราะถ้ากำหนดแคบและเฉพาะเจาะจงเกินไปอาจมีผลต่อหลักความเสมอภาคได้

❖ การพัฒนาหลักสูตรการสอบต้องคำนึงว่าการจะกำหนดให้วัดสิ่งใดนั้นควรศึกษาวิเคราะห์ วิจัยก่อนว่ามีตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นรูปธรรมให้วัดหรือไม่ มีเครื่องมือ เทคนิค วิธีการใด ที่จะนำมาใช้วัดหรือไม่ การกำหนดสิ่งใดเข้ามาแล้ววัดไม่ได้หรือไม่มีเครื่องมือใด ๆ มาวัด หลักสูตรนั้นก็ไม่ใช่หลักสูตรที่ดี

❖ การวัดผลและประเมินบุคคลเพื่อเลือกสรรเข้าสู่ตำแหน่งสิ่งสำคัญคือ การกำหนดว่าจะวัดอะไร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถในงานเหมาะสมที่สุด ในอดีตอาจจะเรียกความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันมาเรียกกันว่า

สมรรถนะ (Competencies) ซึ่งไม่ว่าจะเรียกอย่างไร มันก็คือสิ่งเดียวกัน คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้ง ณ ปัจจุบันและอนาคตต่อไป ความสำเร็จของการเลือกสรรบุคคลไม่ได้อยู่ที่ชื่อว่าเรียกอะไร แต่อยู่ที่ว่าการได้มาซึ่งสิ่งที่จะวัดนั้นถูกหลักวิชาใหม่ สิ่งที่จะวัดนั้นเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานได้จริงไหม และที่สำคัญที่สุดสามารถหาเครื่องมือที่จะวัดสิ่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงหรือ ซึ่งทั้งหลายเหล่านี้ มีใช้ใครก็ทำได้ ต้องใช้นักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินจริง ๆ เท่านั้นที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ❖ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การสอบด้วยคอมพิวเตอร์ต้องคำนึงถึงความพร้อมของผู้สนใจจะสมัครสอบเข้ารับราชการอย่างทั่วถึงอย่าให้เป็นการทำลายความเสมอภาคในโอกาส

- ❖ การพิจารณา “ใช้หลักวัดผล” ต้องมีผู้ที่มีความรู้ทางการวัดผลร่วมด้วย โดยยึดหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้เท่านั้น พึงระวังอย่าให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

- ❖ นักวิชาการสอบที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางการวัดผลและประเมินบุคคลก็ควรได้ศึกษาหรืออบรมความรู้พื้นฐานทางการวัดผลและประเมินบุคคลด้วย เพื่อให้เข้าใจลักษณะงานการสรรหาและเลือกสรรให้ครบทุกด้าน อย่าคิดว่าเป็นความรับผิดชอบของนักวิชาการสอบที่ทำหน้าที่สร้างข้อสอบเท่านั้น

- ❖ นักวิชาการสอบที่เป็นระดับบริหารและรุ่นพี่ ๆ จะต้องเป็นต้นแบบที่ดี ถ่ายทอดอุดมการณ์การทำงาน เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สามัคคี ทำงานเป็นทีม ฯลฯ และยึดมั่นในระบบคุณธรรม รวมทั้งสอนงาน แก่ผู้เข้าทำงานใหม่

- ❖ นักวิชาการสอบต้องพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ เปิดตัวให้มากขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ และสนใจศึกษา มติ ก.พ.และ อ.ก.พ.ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อ.ก.พ.เกี่ยวกับการสรรหาฯ

บุคลากรผู้เป็นตำนานแห่งการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ.ไม่ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ในกระบวนการสรรหาบุคคลขั้นตอนใดก็ตาม มีความปรารถนาสูงสุดร่วมกันคือ ปรับปรุงและพัฒนางานดำเนินการสอบทั้งทางด้านวิชาการวัดผลและประเมินบุคคล และทางด้านการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานสูงสุด จิตวิญญาณของเขาแนวแน่ต่อระบบคุณธรรมไม่เสื่อมคลาย ดังนั้น ผู้สืบสานหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในยุคปัจจุบันและอนาคตนอกจากต้องใส่ใจใฝ่หาวิทยาการอันทันสมัยมาปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคคลให้ทันโลกทันเหตุการณ์และได้มาตรฐานทางหลักวิชาการแล้ว ยังต้องคำนึงถึงปรัชญาการสรรหาโดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลักชัยในการทำงาน เจกเช่นบุคคลที่เป็นตำนานแห่งกระบวนการนี้ได้เคยกระทำมาแล้วจากผลงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปตลอดมา



บุคลากรของงานการสรรหา



“

บุคลากรผู้เป็นตำนานแห่งการสรรหาบุคคล
เข้ารับราชการของก.พ. ไม่ว่าจะมียศบาทหน้าที่
ในกระบวนการสรรหาบุคคลขั้นตอนใดก็ตาม มี
ความปรารถนาสูงสุดร่วมกัน คือ ปรับปรุงและ
พัฒนางานดำเนินการสอบทั้งทางด้านวิชาการ
วัดผลและประเมินบุคคล และทางด้านการบริหาร
จัดการให้ได้มาตรฐานสูงสุด จิตวิญญาณของ
เขาแน่นแน้ต่อระบบคุณธรรมไม่เสื่อมคลาย

”

บุคลากรของงานการสรรหา

คุณลักษณะ: จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กร
(CORPORATE CULTURE) ของบุคลากรในงานการสรรหา



◆ คุณลักษณะของนักวิชาการสอบ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการสอบนั้น จำต้องกอปรไปด้วย มีความรับผิดชอบ มีความสามารถ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความยืดหยุ่น ดังนี้

● ความรับผิดชอบ

ในฐานะนักวิชาการ นักวิชาการสอบจำต้องรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการสอบให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับราชการของบุคคล และศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาระบบการสอบให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการสอบจำต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการดำเนินการสอบ ตั้งแต่การรับสมัครสอบจนถึงการเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุ การให้คำแนะนำชี้แจง ให้ข้อมูลข่าวสารบริการในเรื่องการรับสมัครสอบของหน่วยงานต่าง ๆ การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล และทุนอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่องานด้านการบริการสูงเมื่อมีผู้มาขอรับบริการ นอกจากนั้นงานด้านการดำเนินการสอบเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง นักวิชาการสอบจึงจำเป็นต้องอุทิศเวลาในการทำงานนอกเวลาราชการและวันหยุด เพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด



● ความสามารถ

การคงไว้ซึ่งมาตรฐานอันสูงส่งของความสามารถในวิชาชีพ เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของนักวิชาการสอบทั้งหมดที่มีต่อสาธารณชน อันประกอบไปด้วย

ความสามารถเชิงวิชาการในอาชีพ นักวิชาการสอบจะต้องมีความสามารถรอบรู้ กระบวนการทั้งหมดในการดำเนินการสอบ เริ่มตั้งแต่กำหนดหลักสูตรการสอบ การวางแผน โครงการสอบ จนถึงการเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุ

ความสามารถในการให้บริการ นักวิชาการสอบจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสำนึกที่ดีในการให้บริการ

ความสามารถในการเก็บรักษาความลับราชการ

ความสามารถในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า นักวิชาการสอบควรเป็นผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

ความสามารถในการพูดในที่ชุมชน นักวิชาการสอบจำเป็นต้องพูดชี้แจงในเรื่องเกี่ยวกับการสอบ จึงต้องมีความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจได้ชัดเจน

ความสามารถในการปรับตัว นักวิชาการสอบจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ได้ดี

● ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์อันพึงประสงค์ของนักวิชาการสอบ ประกอบไปด้วย

ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต้องมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่ง จะต้องกำหนดวันเวลาอันเหมาะสมว่างานควรจะเสร็จเมื่อไร ตรงต่อเวลา ไม่มาสาย หรือออกจากที่ทำงานก่อนเวลา

ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ไม่หาผลประโยชน์จากหน้าที่การงาน ไม่รับเลี้ยง รับของขวัญ หรือของกำนัล โดยสามารถปฏิเสธได้อย่างนุ่มนวลไม่เสียไมตรี

● ความยุติธรรม

นักวิชาการสอบจักต้องมีความยุติธรรมในการตัดสินพิจารณาปัญหาในการดำเนินการสอบ โดยให้ความเสมอภาคแก่ผู้มาสมัครสอบทุกคนเท่าเทียมกัน

● ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

งานการสอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ เช่น การรับสมัครสอบ การให้ข้อมูลการสอบ การรับส่งข้อสอบ การตรวจกระดาษคำตอบ การเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุ การให้คำปรึกษาหารือ แนะนำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องการสอบ ดังนั้นนักวิชาการสอบจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้ผู้มารับบริการเกิดความประทับใจ และเลื่อมใสศรัทธา

● ความยืดหยุ่น

นักวิชาการสอบควรเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในกระบวนการดำเนินการสอบโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาวะ เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบในเรื่องการสอบ

◆ คุณลักษณะของบุคลากรในงานการสรรหา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรในงานการสรรหาควรประกอบไปด้วย การไม่เล่นพรรคเล่นพวก ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไม่มีอคติ มีอัธยาศัยดี มีสุขภาพจิตดี มีสัมมาคารวะ มีจิตวิทยาดี อุทิศตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตรงต่อเวลา รักษากฎระเบียบ ละเอียดยรอบคอบ รับผิดชอบ กระตือรือร้น ควบคุมอารมณ์ ได้ เต็มใจในการให้บริการ ตัดสินใจดี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง พุดจาณาเชื่อถือ กิริยามารยาทดี ไม่หาผลประโยชน์จากหน้าที่การงาน ช่มใจตนเองได้ พอใจในสิ่งที่มีอยู่ รู้งาน รู้จักพัฒนาตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

◆ จรรยาบรรณของบุคลากรในงานการสรรหา

จรรยาบรรณอันพึงมีของบุคลากรในงานการสรรหา
จกต้องประกอบไปด้วย

- ❖ สนับสนุนการใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา
- ❖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม
- ❖ ต้องรักษาความลับของทางราชการและงานการสอบ
- ❖ ต้องอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและงานการสอบ
- ❖ ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันมิชอบ
- ❖ ให้บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค



นอกจากนี้ยังมี**ภาพลักษณ์**ที่ควรจะเป็นสำหรับบุคลากรในงาน การสรรหา อันได้แก่ ความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามัคคี มี ระเบียบวินัย บริการดี วางตัวเหมาะสม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้

◆ วัฒนธรรมองค์กร (CORPORATE CULTURE) ของบุคลากรในงานการสรรหา

วัฒนธรรมองค์กร (CORPORATE CULTURE) คือลักษณะเฉพาะอันเปรียบเสมือนวัฒนธรรมภายในของคนในกองการสอบ เป็นวัฒนธรรมปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว รู้สึกร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ปรีกษาหารือกัน ไต่แย้งกันบ้างแต่ก็อยู่ร่วมกันเหมือนญาติพี่น้อง มีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริต อันเป็นพฤติกรรมและสำนึกร่วมกัน โดยมุ่งหวังให้การปฏิบัติงานของกองการสอบเป็นผลดีต่อราชการและสังคม โดยส่วนรวม



เลขาธิการบุญปลูก ใช้คำพูดว่า..

“เราทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ในการทำงานก็ปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือกัน นอกเวลางานก็กินข้าวด้วยกัน นอกจากนี่ยังทุ่มเททำงานนอกเวลา ซึ่งครอบครัวก็ต้องเสียสละมารอคอย..”

อดีตเลขาธิการวิลาศ กล่าวว่..

“..ในกิจการสอบ สิ่งที่ผมทำได้ประสบความสำเร็จทั้งหมด เกิดจากความร่วมมือร่วมแรงจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน อย่างอุทิศตน เสียสละ ซื่อสัตย์ และไม่เฉพาะผู้ร่วมงานเท่านั้น ยังรวมถึงครอบครัวของเพื่อน

ร่วมงานที่ต้องมารอเพื่อนร่วมงานของผมที่ต้องมาทำงานนอกเวลาด้วย..”

อดีตผู้อำนวยการกองการสอบท่านหนึ่ง เคยพูดว่า..

“ทำงานมาหลายกองแล้วไม่เคยเห็นข้าราชการที่ไหนเหมือนข้าราชการกองการสอบ เวลาประชุมถกเถียงกันอย่างเอาเป็นเอาตายดูเหมือนจะต้องโกรธกัน แต่เมื่อเลิกประชุมก็กอดคอกันไปกินข้าว.....”



นานาทัศนะของผู้ดำรงหลักคุณธรรมแห่งการสรรหา

● นายประวิณ ณ นคร

อดีตเลขาธิการ ก.พ. ปี 2522-2524

ข้าพเจ้ามีความประทับใจในการสอบแข่งขันเพื่อรับคนเข้ารับราชการของ ก.พ.อยู่ 2 ประการคือ

ความเที่ยงตรง เมื่อข้าพเจ้าสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นตรีใน พ.ศ. 2487 ซึ่งตอนนั้นแต่ละกรมจัดสอบเองตามหลักสูตรที่ ก.พ.กำหนด วิชา “ความรู้ทั่วไป” ซึ่งกำหนดให้สอบภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ซึ่งเมื่อข้าพเจ้าสอบผ่านเข้ารับราชการตั้งแต่นั้นมาจนกระทั่งเกษียณอายุไม่เคยต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย แสดงว่าการสอบเข้ารับราชการในสมัยนั้น ไม่ได้วัดสิ่งที่ต้องการวัด จึงไม่มีความเที่ยงตรงแต่เมื่อข้าพเจ้าเป็นรองเลขาธิการ ก.พ.ซึ่งดูแลกองการสอบ ได้เห็นหลักสูตรการสอบใหม่ให้สอบ “ความรู้ความสามารถทั่วไป” ซึ่งวัดความสามารถในเชิงเลขและภาษา เป็นการวัดว่าผู้สอบสามารถทำงานได้ดีและสามารถพัฒนาก้าวหน้าไปได้ดีเพียงใด เป็นการวัดที่เที่ยงตรงในสิ่งที่ต้องการวัดบุคคลเข้ารับราชการ



ความเที่ยงธรรม เมื่อข้าพเจ้าเป็นรองเลขาธิการ ก.พ. ซึ่งดูแลกองการสอบ มีผู้ใหญ่บางท่านบอกฝากให้ช่วยเหลือผู้สมัครสอบบางคนทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้าเกรงใจผู้ฝากอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าก็จำใจต้องปฏิเสธโดยบอกว่าช่วยอะไรไม่ได้ เพราะการตรวจสอบของ ก.พ. ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ข้าพเจ้าประทับใจในความเที่ยงธรรมเกี่ยวกับการสอบของ ก.พ. อย่างยิ่ง แต่ผู้ใหญ่ที่ฝากให้ช่วยเหลือผู้สมัครสอบคงจะไม่ประทับใจในตัวข้าพเจ้าแน่ ๆ

● นายสำราญ ถาวรยศม์

อดีตเลขาธิการ ก.พ. ปี 2530-2534

ผมดีใจมากที่ได้มีโอกาสแสดงความประทับใจที่ได้มีส่วนร่วมกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. ผมมีส่วนร่วมกับการนี้โดยภูมิใจและดีใจที่สุดในชีวิต งานสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. เป็นเสาหลักสำคัญที่ค้ำยันระบบคุณธรรมที่ข้าราชการปัจจุบันไทยหา และเป็นระบบที่อาจจะดับหายไปจากราชการได้ ถ้าไม่มีงานสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. ที่ดีเลิศและยอดเยี่ยม ดังนี้

1. เป็นงานที่มีบุคลากรผู้ชำนาญ มีความรู้เกี่ยวกับการสอบโดยตรงในระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรี แม้มีจำนวนน้อยแต่ก็ด้วยคุณภาพสูงสุด
2. เป็นงานที่ประกันความสุจริตได้เต็มร้อย ไม่เคยปรากฏว่ามีการทุจริตได้ ทั้งผู้เข้าสอบและผู้ดำเนินการสอบ ไม่เหมือนการสอบอื่น ๆ งานการสอบของ ก.พ. ได้มีวิธีป้องกันการทุจริตได้ทุกอย่าง ถ้าฝ่ายอื่นนำไปใช้แน่ใจว่าจะไม่เกิดทุจริตได้
3. เป็นงานที่เชื่อถือได้ สามารถวัดคนเก่งได้แม่นยำ ส่วนคนดีก็สามารถวัดได้ดีพอสมควร เพราะมีข้อสอบและสัมภาษณ์อย่างก้าวหน้า กอปรกับระบบการทดลองปฏิบัติราชการจริงก็เชื่อถือได้อย่างสูง
4. เป็นงานที่ทำได้ปริมาณสูง คือจัดสอบได้ครั้งละเป็นแสนคน โดยให้ความสะดวกจัดการสอบพร้อมกันทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
5. เป็นงานที่มีระบบการออกข้อสอบ การเก็บข้อสอบ เพื่อให้การสอบเชื่อถือได้ปราศจากการทุจริต รวดเร็ว ประหยัด
6. เป็นงานที่บุคลากรผู้ทำงานในโครงการทำงานหนัก จำได้ว่าเฉลี่ยเกินวันละ 10 ชั่วโมงเพราะต้องทำงานนอกเวลาในวันหยุดด้วย แต่ทุกคนสนุก พอใจ ไม่ย่อท้อ เพราะผลสำเร็จของงานถึงแม้รายได้จะน้อย

● นายธนนิติ เศรษฐบุตร

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้าปี 2546-ปัจจุบัน

กระบวนการสรรหาของ ก.พ. โดยเฉพาะกรณีให้ทุนนักเรียนและนักศึกษาไปเรียนในวิชาตามความต้องการของหน่วยงานนั้น มีการสอบสัมภาษณ์ที่ใช้กรรมการภายนอก ซึ่งทาง ก.พ. ได้ให้กรรมการที่มาจากหลายแห่งทำงานอย่างอิสระ ซึ่งเป็นการดี เพื่อจะได้คัดเลือกคนที่เก่งและดีโดยแท้ และก็มีกรณีเวียนคนเป็นกรรมการ ไม่ให้อยู่นานจนเกินไปด้วย

● นายบุญปลูก ชายเกตุ

เลขาธิการ ก.พ. ปี 2545-2546

30 ปีที่ผ่านมาได้มีส่วนร่วมในโครงการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ.ทั้งในฐานะข้าราชการผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารดูแลการสรรหา ได้รู้ ได้เห็น ได้ประสบหลายประการที่เป็นความภูมิใจ และประทับใจของผม

ผู้ร่วมงานมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือ ร่วมกันทำงาน เสมือนญาติ มีน้ำใจดีต่อกัน หวังให้ได้ผลดี ทุกคนยึดมั่นในมาตรฐาน ให้บริการอย่างเสมอภาค ดำเนินการทุกอย่างด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ผมไม่เคยเห็นกรณีที่มีการทำการทุจริต โดยใครในหน่วยงาน มีแต่เสียงกล่าวถึงจะต่อหน้าหรือลับหลังก็แล้วแต่ว่า การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. เป็นหนึ่งเดียวที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม

● นายจีระพงษ์ สีวาระวิโรจน์

อดีตผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบ

(จากหัวหน้าฝ่ายฯ ถึง หัวหน้าผู้ตรวจฯ พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2539) ปี พ.ศ. 2517 ถึง พ.ศ. 2519 เพียง 2 ปี ที่ผมเคยทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายมาตรฐาน และหัวหน้าฝ่ายดำเนินการสอบ ทำให้ผมมีความภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น เพราะผู้ที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในกองการสอบนั้น จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากนี้ จะต้องมีความขยันอดทน อยู่ในระเบียบวินัย จะต้องเก็บความลับให้ได้ แม้จะเป็นเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาก็ตาม และจะต้องระลึกรู้เสมอว่าเราจะต้องทำสิ่งที่ถูกต้อง โปร่งใส และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เข้าสอบทุกคน



ดังนั้น จึงมีความภูมิใจมากกว่าตลอดเวลา 2 ปี ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเรียบร้อยโดยไม่ถูกสอบสวน หรือมีความผิดที่ต้องถูกลงโทษ และที่เชื่อมั่นในตัวเอง ก็เพราะงานในกองการสอบ เป็นงานที่ยาก

ลำบาก มีความละเอียดอ่อน มีขั้นตอนและกรรมวิธีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะต้องทำงานเป็นทีม และปฏิบัติให้ครบทุกขั้นตอนภายในเวลาที่กำหนดอีกด้วย

จากการที่โชคดี ได้มีโอกาสทำงานที่กองการสอบ และนำความดีทั้งหลายมายึดถือปฏิบัติ จึงทำให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ จนกระทั่งเกษียณอายุ และปลอดภัยจากการถูกสอบสวนด้วยประการทั้งปวง

● นางสาววิระจิตต์ วนรักษ์

อดีตผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบ

ข้าพเจ้าได้เข้ามาทำงานในหน่วยงานการสอบของ ก.พ. ในฐานะข้าราชการเป็นเวลา 4 ปี หลังจากนั้นก็ยังได้ช่วยงานการสอบอีก 10 กว่าปี รวมแล้วประมาณ 20 ปี ได้รับความเมตตาจาก ดร.วิลาศ สิงห์วิสัย แนะนำด้านวิชาการเพราะมีพื้นฐานความรู้ด้านนี้หน่อยและ ดร.บุญปลูก ชายเกตุ ก็ให้ความช่วยเหลืออย่างดี จนสามารถทำงานด้านนี้บรรลุไปได้ รู้สึกประทับใจในความเที่ยงตรงของระบบงาน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความสามัคคีและความซื่อสัตย์ของข้าราชการในหน่วยงานนี้

เมื่อ 40 ปีที่แล้ว ระหว่างที่ข้าพเจ้าศึกษาและฝึกงานด้านการดำเนินการสอบ โดยระบบสอบรวมที่ ก.พ. ของรัฐแคลิฟอร์เนีย พวกเราที่ฝึกงานด้วยกันยังพูดกันว่าคนที่ทำงานด้านนี้น่าจะได้รับเงินเดือน เดือนละ 50,000 บาท (ในขณะนั้น) จึงจะทำได้โดยไม่มีการทุจริต แต่พวกเราข้าราชการในหน่วยงานการสอบนี้ก็ทำได้โดยไม่มีการทุจริตเกิดขึ้น ไม่เห็นต้องรับเงินเดือนมากเป็นพิเศษเลย

ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับน้อง ๆ ที่เคยร่วมงานในหน่วยงานสอบนี้มาก เราพบปะสังสรรค์กันเสมอ และคงจะผูกพันอย่างนี้ตลอดไป



● หม่อมเจ้าหญิงอุทัยกาญจนา ภาณุพันธุ์

อดีตผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบ

งานดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. ซึ่งมีกองการสอบเป็นเจ้าของ เรื่องดำเนินการด้วยความรัดกุม มีระเบียบ กฎข้อบังคับ และมีวินัยที่ดียิ่ง เริ่มตั้งแต่การจัดคนลงที่มีความสามารถเฉพาะทาง มีความซื่อสัตย์สุจริตและอดทนในการที่จะเป็นผู้ออกข้อสอบ ทำข้อสอบและปฏิบัติการทั้งในและนอกสถานที่ จะเห็นว่าไม่มีข้อสอบรั่ว และดำเนินการสอบได้ตามแผนและตรงเวลาได้ทุกประการ และเป็นไปอย่างเรียบร้อย เป็นที่ยอมรับจากหน่วยราชการต่าง ๆ ที่ ก.พ. เข้าไปดำเนินการสรรหา

ในด้านการสอบจะไม่มีเรื่องต่างพร้อยในเรื่องการโกงกิน เรียกเงิน หรือการลัทธิหน่วยราชการที่ไปติดต่อเกี่ยวข้อง เพราะกองการสอบมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ และช่วยกันเฟ้นเลือกผู้ที่ออกนอกกรอบนอกทางมาทำโทษ และมีสวัสดิการที่จะคอยดูแลทุกข์สุขของสมาชิกทุกคน นอกจากนี้ ยังได้จัดชุมนุมรื่นเริงเป็นครั้งคราวเพื่อให้ผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีและรักใคร่กันอย่างดียิ่ง จะเห็นได้ว่าสมาชิกกองการสอบของสำนักงาน ก.พ. เมื่อออกจากราชการไปแล้ว หลาก ๆ ปี ยังมีการติดต่อ และชุมนุมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลพวงจากความสามัคคีในอดีต ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน



“เชื่อว่า ดร.วิลาศ เป็นบิดาแห่งการสอบของ ก.พ.”



“..โครงการสอบรวมท่านจึงริเริ่ม
เป็นประเดิมเพื่อเลือกสรรและสรรหา
เริ่มทดลองสาธิตคิดตำรา
ด้านบรรดาเจ้าหน้าที่มีเพียงใด
วัสดุอุปกรณ์ป้อนงานทั่ว
จัดทำตัวข้อสอบแนวตอบใหม่
สำรวจข้อบกพร่องของงานไป
แล้วแก้ไขให้ถูกต้องครรลองงาน
ยี่สิบเจ็ดเมษาห้าหนึ่งสี่
ก.พ.มีกองใหม่งานนามขนาน
กองการสอบหัวหน้ากองคลังราชการ
ก็คือ “ท่านวิลาศ”องอาจชาย
พ.ร.บ.ปีหนึ่งแปดเป็นเรื่องต่อ
ให้ ก.พ.ดำเนินการงานหลากหลาย
การจัดสอบ ข.ร.ก.ต่อทุกราย
และงานฝ่ายสอบทุนเรียนเพียรช่วยชน
จุดเริ่มต้นและรากฐานจัดการสอบ
ถูกระบอบแบบงามตามนุสนธิ
กฎ ระเบียบ ปฏิบัติ จัดผู้คน
ทั่วสากลชนครัทธาสาธุการ
ด้วยเชื่อถือคุณธรรมไม่ล้ำเส้น
ใครวังเต้นไม่สนองปองประสาน
ที่มงานดีมีอชณาพาขึ้นบาน
ความลับงานร่วมรักษากว่าชีวี..”

(จากส่วนหนึ่งของร้อยกรองโดย ประยูท ธเรืองสวัสดิ์)



● เหตุผลที่อดีตเลขาธิการ ก.พ. พันเอกจินดา ณ สงขลา

เลือก ดร.วิลาศ สิงหวิสัย

อดีตเลขาธิการพันเอกจินดา ณ สงขลา มองเห็นความสำคัญว่าการสอบคือการเลือกเฟ้นคนซึ่งมีมาตั้งแต่กระแสพระราชดำริของพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 จึงมีความมุ่งมั่นที่จะสานต่อ และเมื่อเห็นควรจะทำ ก็ต้องเลือกคนดีมีฝีมือที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะทางเข้ามาทำงาน คือควบคุมงานการสอบ ซึ่งในสมัยนั้นเมืองไทยมีผู้ที่เรียนวัดผลถึงระดับปริญญาเอกเพียง 3 คน ในจำนวนนั้นท่านเลขาฯ จินดา ได้เลือก ดร.วิลาศ ซึ่งขณะนั้นเป็นอาจารย์อยู่ที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน)

“..ตอนหลังท่านเลขาฯ จินดา ท่านบอกกับผมว่า ที่ท่านเลือกผม เพราะท่านเห็นว่าผมเป็นคนที่มึนคณิกสะมุณละม่อม ไม่ก้าวร้าว แต่ก็ยืนหยัดในหลักการได้ดี มีความน่าเชื่อถือ น่าจะสามารถติดต่อกับคนได้ทุกระดับ โดยเฉพาะข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ต้องติดต่อกับเกี่ยวข้องกับผู้หลักผู้ใหญ่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความนอบน้อม แต่ต้องเป็นคนมีหลักการ..”

นี่คือเหตุผลที่ท่านเลขาฯ จินดา เลือก ดร.วิลาศ มาเป็นหัวหน้าโครงการสอบรวมของ ก.พ. ที่ได้รับริเริ่มขึ้นในยุคนั้น อีกทั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการสอบคนแรกของสำนักงาน ก.พ.

● สัญญาใจระหว่างท่านเลขาฯ จินดา กับ ดร.วิลาศ

ในระบบการสอบของเมืองไทยมีผู้กล่าวว่ามีการทุจริตมากมีทั้งที่มาจากผู้เข้าสอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถสร้างสรรคงานการสอบให้ดีขึ้น ดร.วิลาศซึ่งตัดสินใจก้าวเข้ามารับผิดชอบในภาระหน้าที่นี้จึงขอคำมั่นสัญญากับผู้บังคับบัญชาในขณะนั้นที่ได้เลือกท่านเข้ามาคือ ท่านเลขาฯ จินดา ดังนี้

“เมื่อผมเริ่มเข้ามารับผิดชอบเรื่องโครงการสอบรวมที่สำนักงาน ก.พ. ท่านเลขาธิการ ก.พ. คือ พันเอกจินดา ท่านถามผมว่า ผมต้องการให้ท่านช่วยเหลือหรือว่าสนับสนุนอะไรบ้าง เพื่อให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ผมก็เรียนกับท่านว่า ผมจะขอคนที่เป็นนักวิชาการสอบมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม รักษาความลับ แล้วก็มีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง รวมทั้งขอเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนการที่จะทำให้การสอบของ ก.พ. มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ สำนักงาน ก.พ. จะต้องต้องมีข้อสอบกลางที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและยุติธรรม และข้อสำคัญผมต้องขอห้ามเรื่องการฝากอย่างเด็ดขาด เนื่องจากในขณะนั้นมีการฝากกันอย่างแพร่หลาย เพราะยังเป็นยุคที่เรียกว่าเป็นระบบอุปถัมภ์..”

ดร.วิลาศ มองว่าเครื่องมือวัดผลทุกชนิดย่อมมีความคลาดเคลื่อนได้ ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ แต่ความผิดพลาดจากการทุจริตนั้น เป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ และต้องพยายามทำให้มันมีน้อยที่สุด ทั้งนี้ถ้ายังมีการใช้อิทธิพลหรือเส้นสายในการสอบ ก็ไม่รู้จะสร้างข้อสอบที่เป็นมาตรฐานไปเพื่ออะไร



“..ท่านเลขาฯ พันเอกจินดา และผู้บังคับบัญชาทุกคนในสำนักงานก.พ.ก็ให้การสนับสนุนผมอย่างจริงจังและเต็มที่ ซึ่งถือว่าเป็นการตดวงจรที่เลวร้ายอย่างหนึ่งในระบบราชการออกไป เป็นการป้องกันเรื่องการทุจริตหรือการอุปถัมภ์กัน ตั้งแต่ในขั้นตอนแรกก่อนที่จะรับคนเข้ามาสู่ระบบราชการ..”

นี่คือข้อตกลงระหว่าง ดร.วิลาศ กับท่านเลขาฯ จินดา หรือ “สัญญาใจ” อันเป็นที่มาของการที่ฝ่ายบริหารให้อิสระในการบริหารงานการสรรหาให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมโปร่งใส ซึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งยวดในการพัฒนางานการสอบของก.พ.ให้สัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ

● **อุดมการณ์สามห้ามทุจริตของ ดร.วิลาศ**

ในการทำงานนั้น ดร.วิลาศ ได้มอบหลักการสำคัญ 3 ประการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หรือถือเป็นอุดมการณ์ในการทำงานการสอบ คือ

หนึ่ง - ต้องไม่ทุจริต

สอง - ต้องระวังแม้แต่จะทำให้เขาสงสัยว่ามีการทุจริต เพราะจะทำให้คนอื่นเขาไม่ไว้ใจ

สาม - ต้องไม่ปล่อยให้มีการทุจริตเกิดขึ้นโดยเด็ดขาด

“..มีคนถามว่าการทุจริตจะเกิดขึ้นได้ไหมที่กองการสอบเขาก็บอกว่าคนที่จะคิดให้เกิดการทุจริตได้คือพวกเราเจ้าหน้าที่กองการสอบ ดังนั้นระมัดระวังให้ดี เราถึงพูดว่าเรื่องอื่นเราพอยอมรับได้ แต่เรื่องทุจริตเราไม่ยอมรับ..”

บางทีพวกเราไม่ได้ทุจริต แต่ความประมาทเลินเล่อ ความมกง่าย มันทำให้คนอื่นสงสัยว่าเราทุจริต เพราะฉะนั้นต้องรอบคอบ..

ต้องป้องกันไม่ให้ผู้เข้าสอบทุจริต คนที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าสอบก็มีชั่วได้หลายอย่าง และที่ร้ายที่สุดคือเพื่อนเรา ถ้าทุจริตอย่าไปปกป้อง ผู้บังคับบัญชาก็ตัวร้าย คุณก็ต้องป้องกันอย่าให้เขาทุจริต มิเช่นนั้นผลกระทบก็จะมาถึงคุณและสถาบันของคุณจนได้..”

● **ผู้บุกเบิกการสรรหา**

ดร.วิลาศ หัวหน้ากองการสอบคนแรก เป็นผู้ริเริ่มนำระบบการวัดความสามารถทางสมองด้านตัวเลข (Number-N) ภาษา (Verbal-V) เหตุผล (Reasoning-R) และความสามารถอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job Related) รวมทั้งนำวิชาความถนัดทางวิชาการ (Scholastic Aptitude Test) มาใช้ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และการสอบชิงทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศของไทย

ท่านให้เหตุผลว่า..

“..เราไม่ได้สอบเพื่อดูว่าคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะทำงานแต่เรามองถึงอนาคตว่าคนเราเมื่อเข้ามารับราชการ ต้องพัฒนาก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงต้องการคนที่ทำงานไปด้วยและเรียนรู้ไปด้วย ซึ่งจะต้องมีศักยภาพในการเรียนรู้งาน (Ability to learn)



ดังนั้นคนที่มีความสามารถทางสมอง ทั้ง N, V, R ดี มันน่าจะเป็นพื้นฐานที่ดี แต่ก่อนเคยพูดว่า learning is doing การเรียนจะต้องลงมือปฏิบัติ แต่เมื่อมาทำงานจะต้องทำไปด้วยเรียนไปด้วยเป็น doing is learning การทำงานคือการเรียนรู้.. ประสบการณ์จากการทำงานมีค่ามาก แต่คนที่มีความสามารถต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างมาก ตัว N, V, R จึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญ..”

“..ในงานการสอบสิ่งที่ผมทำได้ประสบความสำเร็จทั้งหมดเกิดจากความร่วมมือร่วมแรงจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างอุทิศตน เสียสละ ซื่อสัตย์ และไม่เฉพาะผู้ร่วมงานเท่านั้น ยังรวมถึงครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน ที่ต้องมารอเพื่อนร่วมงานของผมที่ต้องมาทำงานนอกเวลาด้วย..”

คือบทส่งท้ายของ ดร.วิลาศ สิงหวิสัย หัวหน้ากองการสอบคนแรกของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ปฏิบัติทำให้เกิด “โครงการสอบรวม” เพื่อสรรหาคูคนเข้ารับราชการตามแนวทางแห่งคุณธรรม แก้ปัญหาซ้ำซ้อนในงานสอบ และสร้างมาตรฐานโดยได้วางกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ ตลอดจนพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นการวางรากฐานของงานการสอบ ตลอดจนริเริ่มวางระบบบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจ และทำให้งานดำเนินไปอย่างคล่องตัว เช่น จัดตั้งเงินทุนสำรองเพื่อการดำเนินการสอบ กองทุนพัฒนาการสอบ และสวัสดิการการสอบ

จากผลงานที่โดดเด่น ท่านจึงได้รับการยกย่องว่าเป็น “Fore Runner” หรือ “บิดาแห่งการสอบ”

“

....ด้วยเชื่อกฎคุณธรรมไม่ลำเส้น
ใครวังเตนไม่สนองปองประสาน
กัมงานดีมีอชฌาพาขึ้นบาน
ความลับงานร่วมรักษากว่าชีวิ....

”



ผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรของ ก.พ. ในรอบ 32 ปีและแนวโน้มในอนาคต



“

...มีคนถามว่าการทจริตจะเกิดขึ้นได้ไหม ที่กองการสอบ เขาก็บอกว่าคนที่จะคิดให้เกิดการทจริตได้ คือพวกเราเจ้าหน้าที่กองการสอบ ดังนั้น รมัตระวังให้ดี เรากิ่งพูดว่าเรื่องอื่นเราพอยอมรับได้ แต่เรื่องทจริตเราไม่ยอมรับ..

บางทีพวกเราไม่ได้ทจริต แต่ความประมาท เสินเส่อ ความมักง่าย มันทำให้คนอื่นสงสัยว่าเราทจริต เพราะฉะนั้นต้องรอบคอบ..

ต้องป้องกันไม่ให้ผู้เข้าสอบทจริต คนที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าสอบก็มีชั่วได้หลายอย่าง และที่ร้ายที่สุดคือเพื่อนเรา ถ้าทจริตอย่าไปปกป้องผู้บังคับบัญชาที่ตัวร้าย คุณก็ต้องป้องกันอย่าให้เขาทจริต มิเช่นนั้นผลกระทบก็จะมาถึงคุณและสถาบันของคุณจนได้..

”

ผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรของ ก.พ. ในรอบ 32 ปีและแนวโน้มในอนาคต

ผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรของ ก.พ. ในรอบ 32 ปี



32 ปีแห่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ราชการพลเรือน ตามครรลองของหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ยุติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม และได้มาตรฐานจนผู้คนที่มุ่งมั่นเข้าสู่ภาคราชการเกิดความประทับใจที่ไม่เสื่อมเลือนในกระบวนการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ พร้อมทั้งการสอบชิงทุนรัฐบาลและทุนเล่าเรียนหลวงของ ก.พ.ทั้งนี้



ผลลัพธ์ของการสรรหาบุคคลของ ก.พ.ยังบ่งบอกได้ว่าสามารถเลือกสรรได้ทั้งคนเก่งและคนดีเข้าสู่ระบบ และต่อไปนี้คือบุคคลที่ให้เสียสะท้อนกลับมามีว่า กระบวนการสรรหาของ ก.พ. ดำรงอยู่ในหลักคุณธรรมเพียงใด

◆ บุคคลที่สอบแข่งขันของ ก.พ.และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว

● นางเนตรนภิส แสงเพชร

ศูนย์สอบกรุงเทพมหานคร

ข้าพเจ้ามีความประทับใจอย่างมากในกระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ.นับตั้งแต่การรับสมัครโดยใช้สื่อที่ประชาชนสามารถรับรู้ได้มากที่สุด คือ สื่อวารสาร/หนังสือพิมพ์ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ สถานที่สอบ และการบริการสอบถามรายชื่อผู้สอบผ่านทางโทรศัพท์ การสอบสัมภาษณ์ ตลอดจนการเรียกไปเลือกตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรม ปัจจุบันข้าพเจ้าเข้ารับราชการมาเป็นเวลา 8 ปีแล้ว ก็ยังมั่นใจในการทำงานบริการของ ก.พ.และขอให้ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม โปร่งใส ตลอดไป

● นางสาวชนกานต์ เกตุน้อย

ศูนย์สอบกรุงเทพมหานคร

ข้าพเจ้ามีความประทับใจการรับสมัครของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง มิได้มีการปิดกั้นหรือรับสมัครเป็นการภายใน เมื่อศึกษารายละเอียดและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และไม่ยุ่งยากในการตัดสินใจว่าจะเลือกสมัครสอบในตำแหน่งใด ด้านการรับสมัครสอบเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า เมื่อใดที่สำนักงาน ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบจะมีผู้ให้ความสนใจมาสมัครสอบเป็นจำนวนมากมาย สำนักงาน ก.พ. มีการจัดเตรียมสถานที่เพื่อรองรับผู้สมัคร และกำหนดขั้นตอนในการรับสมัครอย่างมีระเบียบ เรียบร้อย และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำและตอบข้อสงสัยต่าง ๆ เป็นอย่างดี ด้านการทดสอบความรู้ความสามารถ สำนักงาน ก.พ. มีการจัดสอบแข่งขันด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

● นางสาวพรผกา นันตาวงค์

ศูนย์สอบภาคเหนือ

ตามที่ข้าพเจ้าได้เคยมีส่วนร่วมในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. มีความประทับใจในกระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ. มาก เพราะมีความโปร่งใส เป็นระเบียบเรียบร้อยถือความเสมอภาคทุกระดับชั้น ไม่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์เหมือนการสมัครสอบคัดเลือกของหน่วยงานบางหน่วยงาน ถือเป็นเกียรติแก่ครอบครัวที่ได้มีโอกาสดีในการรับใช้ในหลวง เป็นข้าราชการเต็มตัวอย่างน่าภาคภูมิใจ ทุกวันนี้ข้าพเจ้าสามารถสร้างฐานะตัวเองจากการทำงานอยู่ในระดับที่พอมีพอกิน ครอบครัวมีความสุข

● นางนุชลิน เกษมพันธ์ุ์

ศูนย์สอบภาคเหนือ

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ดิฉันคิดว่า ก.พ. เป็นหน่วยงานที่มีความยุติธรรมมากที่สุด และอยากให้ ก.พ. เป็นศูนย์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการทุกสาขา ทุกหน่วยงานที่ต้องการข้าราชการก็ขอให้ใช้บัญชีของ ก.พ. เพราะมีความยุติธรรมและจะได้บุคคลที่มีคุณภาพ

● นางสาวอุมาวรรณ วิชัยประเสริฐ

ศูนย์สอบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ. เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถจริงอย่างเท่าเทียมกันทำให้เด็กบ้านนอกที่มีฐานะค่อนข้างจนอย่างข้าพเจ้าได้รับเลือกเข้าเป็นข้าราชการคนหนึ่ง ทำให้พ่อ-แม่มีความสุข และดีใจมาก พ่อเล่าให้เพื่อนฝูงฟังว่า “ลูกสาวเก่งสอบเข้าทำงานราชการได้...ไม่ได้มีเส้นสาย...เขาสอบได้เอง” ซึ่งเป็นความภูมิใจของข้าพเจ้าและครอบครัว เป็นความประทับใจที่ไม่ลืมเลือน



● นางสาวปิยะนุช บุญจักร

ศูนย์สอบภาคใต้

ข้อสอบ ก.พ.ผู้ที่สอบผ่านได้ต้องเป็นผู้มีความพร้อม ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาอยู่เสมอ ความภาคภูมิใจและประทับใจที่สอบผ่านจึงเกิดขึ้นเสมอเมื่อคิดย้อนกลับไป นอกจากนี้ ก.พ.ยังจัดการสอบในส่วนภูมิภาค ทำให้เด็กต่างจังหวัดมีความพร้อมที่จะเข้ารับการทดสอบมากขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เมื่อเทียบกับการที่ต้องเดินทางไปสอบในกรุงเทพฯ

● นางสาวสุปัญญา เผือกเนียร

ศูนย์สอบภาคใต้

ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในการสอบแข่งขันฯ เมื่อ 10 ปีก่อน ยังคงความประทับใจและภาคภูมิใจมาจนถึงทุกวันนี้ด้วยกระบวนการสอบแข่งขันที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเรื่อยมา โดยข้าพเจ้าได้เข้ารับการสอบแข่งขัน ศูนย์ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งใกล้กับภูมิลำเนา ผลการสอบได้ลำดับที่ 2 นำมาซึ่งความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว และเป็นก้าวแรกของชีวิตการทำงานที่มีคุณค่า และมีความสุข ข้าพเจ้าตั้งใจว่าจะต้องพัฒนาตนเอง และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดไป เป็นการตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน โดยกระทำแต่สิ่งดีงาม มุ่งมั่นทำงานตามรอยพระยุคลบาทให้สมกับเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอย่างแท้จริง และเพื่อเป็นการขอบคุณสำนักงาน ก.พ.ที่ทำให้ข้าพเจ้าได้มีวันนี้ เป็นความประทับใจที่ไม่มีวันลืมแน่นอน ซึ่งเกิดจากกระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ.นั่นเอง

● นางพจนางค์ ต่อสุวรรณ

ศูนย์สอบภาคกลาง

ในวัยเด็ก ข้าพเจ้าประทับใจคุณครูท่านหนึ่ง ซึ่งได้สละเวลาเป็นอย่างมากในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้มีความรู้ ทำให้เกิดเป็นความประทับใจ และได้ตั้งปณิธานไว้ว่าเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะต้องเข้ารับราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีอย่างคุณครูให้จงได้ ข้าพเจ้าประทับใจในขั้นตอนและวิธีการสอบแข่งขันฯ ของ ก.พ. เพราะเป็นกระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ.ที่เป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทำให้ข้าพเจ้าได้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ได้ตั้งปณิธานไว้ และปณิธานอีกข้อหนึ่งคือ เป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งข้าพเจ้าได้ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา

● นางศิริพร ดวงมณี

ศูนย์สอบส่วนกลาง

การเปิดสอบแข่งขันกันเองของแต่ละกระทรวง กรม มักจะขาดความเป็นกลาง เพราะเมื่อผ่านภาค ก.ไปแล้ว การสอบแข่งขันในภาค ข.และภาค ค.เป็นการสอบสัมภาษณ์ มักจะ

ให้คะแนนจากความสนิทสนม รู้จักเป็นส่วนตัว เมื่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมาสอบด้วย จึงขาดระบบคุณธรรม กระบวนการสรรหาจากสำนักงาน ก.พ. เป็นที่พึงสำหรับคนทั่วไปทั้งประเทศได้ เพราะเป็นการสอบแข่งขันที่มีระบบคุณธรรม มีความเป็นกลางมากที่สุดในขณะนี้ และยังมีข้อสอบที่ได้มาตรฐาน ไม่เน้นความจำ

● นายอุดม ยาใจ

ศูนย์สอบส่วนกลาง

ความประทับใจของข้าพเจ้าในกระบวนการสอบแข่งขันของ ก.พ. คือ ก.พ. ให้ความสำคัญสะดวกสบายในการสอบรวมของหน่วยงานของราชการส่วนกลาง ที่ต้องการอัตรากำลังบุคลากร เมื่อขึ้นบัญชีได้แล้ว การเรียกบรรจุยังสามารถเลือกหน่วยงานที่ตนต้องการ เลือกสถานที่ทำงานใกล้บ้านได้พอสมควร บางหน่วยงานยังโอนอัตราเงินเดือน โอนอายุราชการได้ด้วย

◆ บุคคลที่ได้รับทุนและสำเร็จการศึกษาแล้ว

● นายมนัส สุวรรณ ทุนรัฐบาล ก.พ.

ผมไม่เคยคิดมาก่อนว่าคนบ้านนอกอย่างผมจะมีโอกาสชิงทุนรัฐบาลได้ กลัวที่สุดคือ “ระบบเส้นสาย” แต่เอาเข้าจริงไม่ได้เป็นอย่างที่คิด ทราบว่าข้อสอบแต่ละวิชามีผู้ออกข้อสอบ 2-5 ท่าน ข้อสอบแต่ละวันจะมีเจ้าหน้าที่ ก.พ. ไปรับข้อสอบตอนเช้าแล้วมาจัดพิมพ์แจกผู้เข้าสอบทันที ผู้สอบก็ไม่ว่าผู้ออกข้อสอบคือใคร ผมจึงประทับใจในระบบการคัดเลือก/เลือกสรรบุคลากรของ ก.พ. และผมภูมิใจในตัวเองที่ถูกเรียกว่า นักเรียนทุน ก.พ.

● นางสาวธารทิพย์ แก้วทิพย์ ทุนรัฐบาล ก.พ.

การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง และทุน ก.พ. ถือเป็นเกียรติแก่ผู้สมัครสอบทุกคน แม้สอบไม่ผ่านก็นับว่าเป็นการร่วมประลองฝีมือกับกลุ่มเยาวชนที่มีศักยภาพสูงจากทั่วประเทศ เป็นการก้าวไปสู่โลกกว้างนอกโรงเรียนทำให้ตระหนักว่า ต้องยกระดับตัวเองให้เข้ามาตรฐานความรู้ในระดับประเทศ รวมทั้งเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการศึกษาในระดับนานาชาติ เมื่อสอบผ่านและศึกษาสำเร็จก็นำความรู้กลับมาช่วยแผ่นดินบ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง



● **นายวิชณู เครื่องงาม**

ทุนรัฐบาล ก.พ.

มีความประทับใจกับความเป็นธรรมในการสอบและจัดการด้านการสอบ ซึ่งเห็นได้ชัดแจ้งถึงความโปร่งใส ความเป็นกลาง และความตรงไปตรงมาของคณะกรรมการ

เมื่อสอบได้แล้ว ก็ประทับใจในความกระตือรือร้นและความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ทุกขั้นตอน ทั้งฝ่ายที่ประจำในประเทศและต่างประเทศ

● **นายयरรอง พวงราช**

ทุนรัฐบาล ก.พ.

รู้สึกประทับใจที่สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการสอบอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมา และเปิดโอกาสอย่างกว้างขวางทำให้ผู้ที่สอบได้รู้สึกภาคภูมิใจ มีการเตรียมการเพื่อให้ผู้ได้รับทุนมีความพร้อมทั้งในด้านภาษา และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมของประเทศที่ไปรับการศึกษา

การเป็นนักเรียนทุนรัฐบาล ก็ทำให้มีโอกาสทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสม ทำให้เกิดความผูกพันที่จะรับใช้สังคมด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ

● **นายเวสาร์ชต์ เวสสโกวิท**

ทุนเล่าเรียนหลวง และทุนรัฐบาล ก.พ.

ผมเคยเข้าสอบแข่งขันเพื่อรับทุน 2 ครั้งด้วยกัน ครั้งแรกได้รับทุนเล่าเรียนหลวง สาขาวิทยาศาสตร์ แล้วเข้าเรียนแพทยศาสตร์ และครั้งที่สองได้รับทุน ก.พ.มาศึกษาต่อด้านตจวิทยา ระดับปริญญาเอก ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เห็นความแตกต่างระหว่างสังคมไทยกับตะวันตก ฝึกลองใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนได้รับความรู้และเข้าประชุมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ได้ฝึกฝนภาษาอังกฤษมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้รู้จักเพื่อนนักเรียนทุนหลายสาขา รู้จักคนกว้างขวางขึ้น และหวังว่าจะได้นำเอาความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาการศึกษาของบ้านเรา

● **นางสาววรมน วรุตตมะ**

ทุนเล่าเรียนหลวง และทุนรัฐบาล

ตามความต้องการของกระทรวงการต่างประเทศ

ดิฉันรู้สึกประทับใจในการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนมาก เพราะเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นโอกาสให้ได้ไปศึกษาในต่างประเทศ และรู้สึกว่า กระบวนการสอบของ ก.พ. ชล้งดี รู้สึกสบายใจที่ไม่ให้ผู้สอบเขียนชื่อหรือทำเครื่องหมายใด ๆ ในสมุดคำตอบ และประทับใจในความยากของข้อสอบ รวมทั้งการสอบสัมภาษณ์ มากกว่านั้นดิฉันประทับใจที่ได้ ก.พ.มาดูแลการศึกษาแทนบิดามารดาจนจบการศึกษา



แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เข้ารับราชการของไทยในอนาคต



การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่รวดเร็วและต่อเนื่องตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ระบบราชการไทยต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ระบบราชการสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทอย่างสำคัญ ถ้าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรดีจะสามารถจูงใจผู้ที่มีความสามารถสูง ให้ความสนใจที่จะเข้าสู่ระบบราชการมากขึ้น ราชการก็จะสามารถสรรหาและเลือกสรรคนเก่งและคนดีเข้ามาในราชการได้มากขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนกลไกของระบบราชการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำพาประเทศชาติให้มีศักยภาพที่จะแข่งขันในเวทีโลกได้

การสรรหาและเลือกสรรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรมได้นั้น จึงไม่ควรที่จะพิจารณาดำเนินการแยกส่วน หากแต่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในบริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินบุคคล การพัฒนาบุคลากร ระบบการจ่ายค่าตอบแทนร่วมด้วย ความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคลสะท้อนให้เห็นได้จากกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลักนั่นคือ การมีระบบบริหารบุคคลที่เอื้อต่อการสรรหาและเลือกสรรคนเก่ง การมีระบบการประเมินคนเก่งที่มีประสิทธิภาพ และการมีระบบการให้ค่าตอบแทนคนเก่ง

ปัญหาในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของประเทศต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่แนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบอาจจะแตกต่างกันไปตามแนวคิด สภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามแนวคิดและประสบการณ์ของประเทศหนึ่งอาจจะเป็นแบบอย่างสำหรับอีกประเทศหนึ่งนำไปปรับใช้ได้

ในการประชุม APEX Dinner Meeting เมื่อเดือนมิถุนายน 2544 มีประเด็นปัญหาหลักที่เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการและแนวทางแก้ไขปัญหาในประเทศต่าง ๆ ที่น่าสนใจ และสามารถนำมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของไทย ดังนี้



1. กระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นไปอย่างล่าช้า ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องปรับปรุง พัฒนา และให้ความสำคัญ ได้แก่



1.1 การสอบแข่งขัน

ควรมีการกระจายอำนาจการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้ส่วนราชการ โดยต้องจัดอบรมเกี่ยวกับงานการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหัวหน้าการเจ้าหน้าที่ ในด้านการดำเนินการสอบควรปรับให้ส่วนราชการจัดทดสอบเฉพาะวิชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เมื่อได้ผู้ผ่านการคัดเลือกแล้วส่วนราชการควรจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมไว้โดย

กำหนดอายุบัญชีไว้ไม่เกิน 60 วัน และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่พิจารณาว่าเหมาะสม เพื่อใช้สำหรับการโยกย้ายในองค์กรต่อไปด้วย

1.2 การบรรจุบุคลากรที่หลากหลาย

ควรมีการสรรหาและบรรจุบุคลากรในตำแหน่งระดับกลาง และสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้โดยง่าย นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กร เพื่อให้ส่วนราชการสามารถเข้าถึงหรือเผยแพร่ข่าวสารการรับสมัครงานให้กับกลุ่มบุคคลที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึง

1.3 การจ้างงานโดยอิงสมรรถนะหรือผลงาน

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ หรือการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคคลที่มีความสามารถเกินระดับที่เขาดำรงตำแหน่งอยู่ ควรพิจารณาจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือผลของงานเป็นสำคัญ

1.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เมื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการแล้ว ต้องพิจารณาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญของข้าราชการด้วย สำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินแต่ไม่ได้รับการคัดเลือก อาจมีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเรียกบรรจุในภายหลัง

1.5 การเจาะกลุ่มเป้าหมาย เช่น มีโปรแกรมเฉพาะผู้กำลังสำเร็จการศึกษา

ควรมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างเกี่ยวกับงานราชการตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และดำเนินการคัดเลือกผู้ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถสูงในหลากหลายสาขาวิชา และเมื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาแล้วควรพิจารณาความก้าวหน้าทางอาชีพและมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เขาสามารถอยู่ในระบบราชการได้

2. จะทำอย่างไรที่ระบบราชการ จะสามารถรักษาคนเก่งและคนดีไว้ได้

จากการสำรวจพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการมากกว่ากึ่งหนึ่ง มีสาเหตุหลักมาจากการไม่ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ

ทั้งนี้สิ่งควรปรับปรุง พัฒนา และให้ความสำคัญ ได้แก่

2.1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ควรจัดทำบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและเทียบกับภาคเอกชน โดยจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรแตกต่างกันไปตามผลงาน หรือความรับผิดชอบ ซึ่งแม้จะดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน แต่มีความสามารถต่างกันก็สามารถที่จะพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่ต่างกันตามผลงานได้ ส่วนกรณีที่บรรจุบุคคลซึ่งเพิ่งสำเร็จการศึกษา อาจพิจารณาให้เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน หรือในกรณีที่บุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาที่ต้องใช้เงินลงทุนในการศึกษามาก ควรจะต้องพิจารณาให้ค่าตอบแทนบุคลากรเหล่านี้ในเกณฑ์ที่เหมาะสมด้วย

2.2 ใช้ประโยชน์จากความชำนาญและความสามารถของข้าราชการอย่างเต็มที่

โดยสนับสนุนให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยให้โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา รวมทั้งต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย

2.3 ประชาสัมพันธ์

มีแผนการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ

2.4 การสื่อสารและการสร้างเครือข่าย

สร้างเครือข่ายข้าราชการรุ่นใหม่เพื่อเปิดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสื่อสารกันได้ในทุกระดับ

2.5 ส่งเสริมสวัสดิการด้านอื่น ๆ

ส่งเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการที่น่าสนใจและส่งเสริมให้มีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สนับสนุนให้มีการทำงานที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาโอกาสการทำงานที่หลากหลาย และระบบการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

3. ระบบราชการ ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้าราชการอย่างเต็มความสามารถ

ทั้งนี้สิ่งควรปรับปรุง พัฒนา และให้ความสำคัญ ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้ทำงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม แต่ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยให้คำปรึกษา กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและจริงจัง รวมทั้งต้องมีการสร้างระบบประเมินผลงานหรือโปรแกรมการทบทวนงานที่ดีและโปร่งใส

3.2 การเรียนรู้และการพัฒนา

ข้าราชการควรได้รับการพัฒนาความชำนาญในสายอาชีพตนพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศ รวมทั้งได้รับโอกาสทำงานและเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างระบบที่เลี้ยง โดยให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาก่อนคอยให้คำแนะนำการทำงานให้แก่ข้าราชการใหม่

3.3 ความท้าทายใหม่ ๆ

ข้าราชการทุกคนควรได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่และความรับผิดชอบ ทุก ๆ 3-5 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น

ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่หรือมอบหมายงานที่สร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ

3.4 การปรับเปลี่ยนหมุนเวียน

จัดสรรข้าราชการให้ทำงานที่ตรงกับความชำนาญและความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้นำความเชี่ยวชาญเฉพาะของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์

สร้างระบบที่เอื้อต่อการสับเปลี่ยนและหมุนเวียนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และสามารถสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานราชการและภายในหน่วยงาน เดียวกัน

แนวทางการพัฒนาการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ *

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการใน บริบทของสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาแนวทางการสรรหาและเลือกสรรของต่าง ประเทศ การปฏิรูประบบราชการ การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

1. ระบบการสรรหาและเลือกสรรในอนาคต

ควรเป็นระบบที่มุ่งสู่การกระจายอำนาจการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้ส่วน ราชการ โดยมีวิธีการสรรหาฯ และประเมินสมรรถนะตามกลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ พร้อมทั้ง พัฒนาเครื่องมือกลั่นกรองและประเมินบุคคลให้หลากหลายเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่ม ตำแหน่งต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการมีความ โปร่งใส เป็นธรรม และได้มาตรฐาน และมีระบบติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ ควรนำ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย

2. บทบาทของ ก.พ. และส่วนราชการ

2.1 บทบาทของ ก.พ.

ก.พ.จะมีบทบาทในการจัดทำมาตรฐานกลางและวิธีการสรรหาและเลือกสรรให้ ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักสมรรถนะและ ระบบคุณธรรม เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรแก่ส่วนราชการ โดยจัดทำเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคู่มือ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรที่ส่วนราชการสามารถนำไปยึดถือปฏิบัติ ศึกษา วิจัย หรือเปรียบเทียบ กระบวนการสรรหาและเลือกสรรในองค์กรต่าง ๆ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

* แนวคิดของนางสาวเอมอร อร่ามกุล นักวิชาการสอบ 9 ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร

กับการปรับปรุงการสรรหาและเลือกสรรในขณะเดียวกัน ก.พ.จะเป็นหน่วยดำเนินการทบทวน และปรับเปลี่ยนนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาและเลือกสรรให้เหมาะสมกับสภาพ การณ์และยุคสมัย และกำหนดระบบการตรวจสอบการสรรหาและเลือกสรรของส่วนราชการ ที่เป็นไปตามหลักสมรรถนะและหลักคุณธรรม โดยกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเปิดเผย พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรของส่วนราชการ ตรวจสอบข้อร้องเรียนต่าง ๆ แล้วจัดทำรายงานประจำปี หรือรายงานประเมิน ผลการสรรหาและเลือกสรรของส่วนราชการและจัดส่งผลการ ประเมินให้ส่วนราชการต่าง ๆ รับทราบ ตลอดจนจะเป็นศูนย์รวมข้อมูลการรับสมัครของ ส่วนราชการต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาและเลือก สรร และบริการตอบข้อมูล ข้อคำถามทางเว็บไซต์ (Website)

2.2 ส่วนราชการ

ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามกรอบของ มาตรฐานกลางที่ ก.พ.กำหนด โดยรับผิดชอบการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร และตอบข้อร้องเรียนต่าง ๆ (ถ้ามี) และจัด ทำรายงานเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรจัดส่งให้ สำนักงาน ก.พ.

3. กลยุทธ์และวิธีการทำงานของ ก.พ.

3.1 จัดทำหนังสือเวียนมอบอำนาจการสรรหาและ เลือกสรร

โดยกำหนดความรับผิดชอบของส่วนราชการใน การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรและตอบข้อร้องเรียนต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานกลางให้ส่วนราชการได้ยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติตามหรือเป็นข้อกำหนดพื้นฐาน ซึ่งจะประกอบด้วย **ส่วนที่ 1** : หลักการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรพร้อมคำอธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงหลักการดังกล่าว (แบบ คู่มือการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร) **ส่วนที่ 2** : วิธีการประเมินบุคคลตามหลักสมรรถนะ (แบบคู่มือการประเมินบุคคลตามกลุ่มตำแหน่ง) และ**ส่วนที่ 3** : แนวทางในการติดตามและ ประเมินผลและข้อมูลที่ต้องรายงาน

3.2 พัฒนาเครื่องมือกลั่นกรองและประเมินบุคคลให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มตำแหน่ง

โดยกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะหรือเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนเพื่อที่ผู้สนใจจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองในขั้นต้นว่าเหมาะสม ที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครหรือไม่ กำหนดหลักสูตรการสอบที่สอดคล้องกับ ตำแหน่งและสมรรถนะที่ต้องการในงาน เช่น ทดสอบภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ในบาง กลุ่มตำแหน่ง จัดทำคู่มือในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตารางเฉพาะหรือผังของแบบ ทดสอบ (Test blueprint) คู่มือเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เช่น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และสนับสนุนเครื่องมือในการประเมินบุคคล เช่น แบบทดสอบ แบบวัดจริยธรรม



3.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โดย ก.พ.มีเว็บไซต์ (Website) หรือเว็บเพจ (Webpage) การสอบที่เป็นข้อมูลแหล่งงานราชการเป็นช่องทางในการตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรและเป็นการสนับสนุนส่วนราชการในการดำเนินการรับสมัคร เช่น โปรแกรมรับสมัครทาง internet และไปรษณีย์ นอกจากนี้ ก.พ.ยังมีแนวทางพัฒนาโปรแกรมการสอบด้วยคอมพิวเตอร์

3.4 วางระบบการติดตามและประเมินผลส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม

โดยการปรับปรุงบทบาทผู้แทน ก.พ.ให้เป็นที่ปรึกษาทั้งในเชิงเทคนิค วิชาการ และการดำเนินการ รวมทั้งประเมินผลจากรายงานการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรของส่วนราชการว่าเป็นไปตามมาตรฐานกลางและตัวชี้วัดหรือไม่ ในกรณีที่เกิดข้อเรียกร้องสำนักงาน ก.พ.จะดำเนินการวิเคราะห์และตรวจสอบวิธีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรของส่วนราชการว่ามีการดำเนินการใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดหรือไม่ผู้แทน ก.พ.อาจจะประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการโดยการสัมภาษณ์หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบวิธีการประเมินบุคคล ข้อสอบ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรตามแต่กรณี หรืออาจมีการจัดทำแบบสำรวจลูกค้า/หัวหน้างานถึงความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงานและส่งผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะให้แก่หัวหน้าส่วนราชการ

3.5 อบรมและพัฒนาบุคลากรของ ก.พ.

โดยอบรมบุคลากรของศูนย์สรรหาและเลือกสรรให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งในเชิงเทคนิค วิชาการ การดำเนินการ และพัฒนาบุคลากรของศูนย์สรรหาและเลือกสรรให้มีความรู้ในด้านบริหารงานบุคคลสมัยใหม่

อย่างไรก็ตามการปรับปรุงระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการตามกรอบแนวทางที่กล่าวข้างต้นจะดำเนินไปได้แค่ไหนเพียงใดนั้นขึ้นกับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น การปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่จะต้องเข้าสู่วาระการพิจารณาของสภากายในเดือนตุลาคม 2547 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐที่จะต้องปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ผลการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน เป็นต้น ทั้งนี้ไม่ว่าระบบการสรรหาและเลือกสรรจะปรับเปลี่ยนไปอย่างไรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลนับเป็นงานสำคัญที่จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าอย่างแท้จริง

ภาคผนวก



“

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และ การเมืองที่รวดเร็ว และต่อเนื่องตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ระบบราชการไทยต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ระบบราชการสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทอย่างสำคัญ ถ้าระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรดีจะสามารถจูงใจผู้ที่มีความสามารถสูง ให้ความสนใจที่จะเข้าสู่ระบบราชการมากขึ้น ราชการก็จะสามารถสรรหา และเลือกสรรคนเก่งและคนดีเข้ามาในราชการได้มากขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนกลไกของระบบราชการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำพาประเทศชาติให้มีศักยภาพที่จะแข่งขันในเวทีโลกได้

”

ภาคผนวก



ประวัติกองการสอบ

เดิมงานการสอบอยู่ในกองวิชาการและสอบไล่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2495 เป็นต้นมา ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2496 ได้แบ่งงานกองวิชาการและสอบไล่ออกเป็น 3 แผนก คือ

1. แผนกสอบข้าราชการพลเรือน
2. แผนกสอบชิงทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ
3. แผนกหลักสูตรและอบรม

ในปี พ.ศ. 2506 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาฯ ได้แบ่งงานกองวิชาการ และสอบไล่ออกเป็น 4 แผนก คือ

1. แผนกการสอบ
2. แผนกทะเบียน
3. แผนกหลักสูตรและอบรม
4. แผนกสถิติและห้องสมุด

หลังจากนั้น กองการสอบได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2514 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. ลงวันที่ 9 มีนาคม 2514 ประกอบด้วย 4 ฝ่ายคือ

1. ฝ่ายมาตรฐานการสอบ
2. ฝ่ายสรรหาและดำเนินการสอบ
3. ฝ่ายสร้างข้อสอบ
4. ฝ่ายคลังข้อสอบ

เริ่มก่อตั้งครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2514 นั้น มีนักวิชาการสอบ 6 คือนายวิลาศ สิงห์วิสัย ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการสอบคนแรก (พ.ศ. 2514-2522 โดยในปี พ.ศ. 2519 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกองการสอบ) และมีหัวหน้าฝ่ายระดับ 5 จำนวน 4 คน พร้อมด้วยนักวิชาการสอบระดับ 3-4 ช่างพิมพ์ ช่างศิลป์ และเจ้าหน้าที่ธุรการรวม 34 คน

ในปี พ.ศ. 2515 ฝ่ายคลังข้อสอบ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นฝ่ายคลังและประมวลข้อสอบ

ต่อมาปี พ.ศ. 2519 ได้ปรับขยายตำแหน่งและอัตรากำลัง โดยให้ผู้อำนวยการกอง เป็นระดับ 7 และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นระดับ 6 รวมทั้งเพิ่มฝ่ายทะเบียนและบริการ ทั้งนี้ อัตรากำลังทั้งหมดในขณะนั้นเพิ่มเป็น 60 คน

ในปี พ.ศ. 2520 มีการขยายงานมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มฝ่ายประมวลผลการสอบ ขึ้นอีก 1 ฝ่าย และมีอัตรากำลังรวมทั้งหมด 74 คน

ในปี พ.ศ. 2521 ปรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการสอบเป็นระดับ 8 และหัวหน้า ฝ่ายต่าง ๆ เป็นระดับ 7 และในปี พ.ศ. 2522 นายบุญปลุก ชายเกตุ ได้มาดำรงตำแหน่งผู้ อำนวยการกองการสอบ จนถึงปี พ.ศ. 2527

ในปี พ.ศ. 2527 ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกองการสอบ ตามแผนอัตรา กำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2527-2529) โดยปรับปรุงการดำเนินงานของกองให้มุ่งเน้นทางด้าน วิชาการมากขึ้น ซึ่งได้แบ่งงานออกเป็น 7 ฝ่าย และ 1 งาน ดังนี้

1. ฝ่ายสรรหาและพัฒนา
2. ฝ่ายนโยบายและแผน
3. ฝ่ายประมวลผลและประเมินผล
4. ฝ่ายคลังและประมวลข้อสอบ
5. ฝ่ายสร้างและพัฒนาข้อสอบ
6. ฝ่ายดำเนินการสอบ
7. ฝ่ายบริการบรรจุและแต่งตั้ง
8. งานธุรการ

โดยมีผู้อำนวยการกองเป็นระดับ 8 ซึ่งนายสมสละ จีระพันธุ์ ดำรงตำแหน่งผู้ อำนวยการกองการสอบในปี พ.ศ. 2527-2530 หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นระดับ 7 ซึ่งมีอัตรา กำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งหมด 89 คน ในปี พ.ศ. 2530-2531 นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา ได้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการสอบ และในปี พ.ศ. 2531-2535 นาย บุญปลุก ชายเกตุ เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการสอบอีกครั้งหนึ่ง

ในปี พ.ศ. 2535 สำนักงาน ก.พ.ได้แบ่งส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2535-2537) กองการสอบจึงได้เปลี่ยนฐานะและชื่อใหม่เป็น “ศูนย์การสอบ” มี อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวม 91 คน และมีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนัก กพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศูนย์การสอบได้แบ่งงานออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้



กลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน

1. กลุ่มพัฒนามาตรฐานและหลักเกณฑ์
2. กลุ่มพัฒนาเครื่องมือ
3. กลุ่มพัฒนาการสอบของส่วนราชการ
4. กลุ่มดำเนินการสอบ ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ 6 ฝ่าย
 1. ฝ่ายดำเนินการสอบ
 2. ฝ่ายประมวลผลการสอบ
 3. ฝ่ายคลังข้อสอบ
 4. ฝ่ายบรรจุและบริหารการสรรหาบุคคล
 5. ฝ่ายวางแผน
 6. ฝ่ายบริหารทั่วไป

โดยมีนายบัญญัติ ศุภศิลป์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การสอบ (ปี พ.ศ. 2535-2539) และในปี พ.ศ. 2539 มีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงาน ก.พ.ใหม่อีกครั้ง ศูนย์การสอบได้แบ่งออกเป็น 2 หน่วย คือศูนย์การสรรหาและเลือกสรร ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการได้แก่นายธีรวัฒน์ สุทธิสิงห์ (พ.ศ. 2539-2543) และนางวิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์ (พ.ศ. 2543-2545) กับกลุ่มมาตรฐานการสรรหาและเครื่องมือวัด ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้แก่ นางทรงศนีย์ ยศสุนทรากุล (พ.ศ. 2539-2541) นางศิริกุล สุทกวาทีน (พ.ศ. 2541-2544) และนางสาววารุณี เศvedaสัย (พ.ศ. 2544-2545) ซึ่งทั้งสองหน่วยงานยังคงสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ในปี พ.ศ. 2545 สำนักงาน ก.พ.แบ่งส่วนราชการใหม่อีกครั้ง โดยให้ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร และกลุ่มมาตรฐานการสรรหาและเครื่องมือวัด ออกจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ และให้มีฐานะเทียบเท่าสำนัก เรียกชื่อว่า **ศูนย์สรรหาและเลือกสรร** ซึ่งมีนางสาวเอมอร อร่ามกุล นักวิชาการสอบ 9 บส.ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวม 68 คน มีหน่วยงานในสังกัด 4 หน่วยงาน ได้แก่

1. กลุ่มดำเนินการสรรหาและเลือกสรร มีนางวิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์ เป็นผู้อำนวยการ
2. กลุ่มพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการประเมินบุคคล มีนางสาววารุณี เศvedaสัย เป็นผู้อำนวยการ
3. กลุ่มหลักสูตรและคุณวุฒิ มีนางสาวศมนรัตน์ จันทร์จำลอง เป็นผู้อำนวยการ
4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ต่อมาได้ปรับโครงสร้างภายในใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยแบ่งความรับผิดชอบตามภารกิจหลักเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มยุทธศาสตร์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนางสาวเอมอร อร่ามกุล
ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร

รับผิดชอบการวางแผนและพัฒนาระบบการสรรหา ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถตอบสนองของความต้องการของส่วนราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กลุ่มพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการประเมินบุคคล

มีนางสาววารุณี เศรษฐาสัย เป็นผู้อำนวยการ

ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือการประเมินบุคคลให้มีความหลากหลายเหมาะสมแก่การเลือกใช้ในการประเมินบุคคลตามความต้องการของกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามความจำเป็นของส่วนราชการที่ต่างกัน

3. กลุ่มดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

มีนางวิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์ เป็นผู้อำนวยการ

รับผิดชอบการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ รับทุนต่าง ๆ ที่ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการ สนับสนุนและให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก และการดำเนินการสรรหาที่ส่วนราชการดำเนินการ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการและการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

4. กลุ่มหลักสูตรและคุณวุฒิ

มีนางสาวสมนรัตน์ จันทร์จำลอง เป็นผู้อำนวยการ

เป็นผู้กำหนดและพัฒนาหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณวุฒิ ให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการในเรื่องดังกล่าว และพิจารณารับรองคุณวุฒิ

บรรณานุกรม



◆ หนังสือ

- กลุ่มงานพัฒนาระบบและเทคนิคการสรรหา กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. รายงานเรื่องระบบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขันที่มีศูนย์สอบในส่วนภูมิภาค . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2533.
- กลุ่มมาตรฐานการสรรหาและเครื่องมือวัด ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร. คู่มือสอบเข้ารับราชการ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2542.
- กลุ่มมาตรฐานการสรรหาและเครื่องมือวัด ศูนย์การสรรหาและเลือกสรร. คู่มือสอบเข้ารับราชการ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2546.
- กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.. ประมวลพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 - พ.ศ. 2523 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2524.
- กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.. สารบัญหนังสือเวียนคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2475-พ.ศ. 2525) . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2533.
- กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.. ปฐมนิเทศนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงทุนรัฐบาล . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2532.
- กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือเกี่ยวกับการสอบ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2516.
- กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือดำเนินการสอบและคัดเลือก . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2524.
- กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. รายงานการสัมมนาเรื่อง ปัญหา แนวทางแก้ไข และแนวโน้มเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนรัฐบาล . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2529.
- กองทุนพัฒนาการสอบ . คู่มือแนะนำการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดย ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี 2544 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2544.
- กองทุนพัฒนาการสอบ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือแนะนำการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ครั้งที่ 2/2536 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2536.
- กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.. รายงานการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งทุน . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2532.
- คณะทำงานเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กองการสอบ. รายงานการปรับปรุงระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2529.
- คณะทำงานปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. รายงานการศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เล่ม 1 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2531.

- นางทรงศนีย์ ยศสุนทรากุล . รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง การมอบอำนาจการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ . [ม.ป.ท.] , 2542.
- นายประวีณ ฒ นคร และคนอื่นๆ . พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับระบบข้าราชการพลเรือน . พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, 2536.
- น้ำจิต สุขสว่าง . คู่มือตอบข้อหารือของส่วนราชการ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., [ม.ป.ป.].
- บัญญัติ ศุภศิลป์ . คู่มือปฏิบัติงานของผู้แทน ก.พ.เกี่ยวกับการสอบแข่งขันและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2532.
- ฝ่ายนโยบายและแผน กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. รายงานผลการปฏิบัติงานของกองการสอบประจำปีงบประมาณ 2527 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2528.
- ฝ่ายนโยบายและแผน กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. รายงานการประเมินผลโครงการสอบส่วนภูมิภาค (การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ครั้งที่ 2/2527) . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2528.
- ฝ่ายวางแผน ศูนย์การสอบ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือวิทยากรการไปป์จิมนิเทศ . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2536.
- ฝ่ายสรรหาและพัฒนากองการสอบ สำนักงาน ก.พ.. รายงานผลการสัมมนา ระหว่างผู้แทน ก.พ.และผู้แทนส่วนราชการ เรื่อง การสรรหาบุคคลในระบบราชการฝ่ายพลเรือน 21-25 พฤศจิกายน 2531 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2531.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . เอกสารการสอบชุดวิชาการวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, [ม.ป.ป.].
- ศูนย์การสอบ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในราชการพลเรือน . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2538.
- ศูนย์การสอบ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.. รายงานการประเมินผลโครงการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1/2537 . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2538.
- สำนักงาน ก.พ.. “การแก้ไขเพิ่มเติมหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก และวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น,” หนังสือเวียน ที่ นร 0708.4/ว 10 . 20 พฤษภาคม 2539.
- สำนักงาน ก.พ.. “การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ,” หนังสือเวียน ที่ นร 0708.4/ว 1 . 12 มีนาคม 2536.
- สำนักงาน ก.พ.. “การรับคนพิการเข้ารับราชการ,” หนังสือเวียน ที่ นร 0708.4/ว 26 . 19 ธันวาคม 2539.
- สำนักงาน ก.พ.. “วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ,” หนังสือเวียน ที่ นร 0708.4/ว 10 . 20 กันยายน 2537.
- สำนักงาน ก.พ.. “หลักเกณฑ์และวิธีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น,” เอกสารส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 . 9 กันยายน 2535.



สำนักงาน ก.พ.. “หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญหรือ
ผู้ชำนาญการ,” . หนังสือเวียน ที่ นร 0708.1/ว 16 . 29 ตุลาคม 2536.
สำนักงาน ก.พ.. 60 ปี ดร. วิลาศ สิงห์วิสัย . กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2538.
สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตำแหน่งระดับ 1,2,3 . กรุงเทพมหานคร
: สำนักงาน ก.พ., [ม.ป.ป.].
สำนักงาน ก.พ.. ที่ระลึกครบรอบ 50 ปีแห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน .
กรุงเทพมหานคร : ไทยพิมพ์-ร.พ.อักษรการพิมพ์, 2522.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานรัฐมนตรี . วิวัฒนาการของสำนักงาน
ก.พ. พ.ศ. 2471-2540 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, 2540.
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ . สำนักงาน ก.พ.. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2535 กฎ ก.พ. และ นว. ก.พ.ที่เกี่ยวข้อง . กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2537.
โสรัจ สุจริตกุล. โสรัจ สุจริตกุลกับการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, 2529.

◆ เอกสาร

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาและการสอบ. มติ อ.ก.พ.ฯ มี.ค. 2519-พ.ค. 2522.
อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาข้าราชการ. มติ อ.ก.พ.ฯ ก.ค. 2522-พ.ค. 2526.
อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและการศึกษา. มติ อ.ก.พ.ฯ ส.ค. 2526-ต.ค. 2535.
อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและการเตรียมกำลังคนในราชการพลเรือน. มติ อ.ก.พ.ฯ ก.พ.
2536-ก.ย.2543.
อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ (คณะที่ 2 ด้านพัฒนาการสอบและการบรรจุ
บุคคล).
มติ อ.ก.พ.ฯ มี.ค. 2544-2545.
อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ (คณะที่ 1 ด้านการสรรหาและการ
เตรียมกำลังคนในภาคราชการพลเรือน). มติ อ.ก.พ.ฯ ก.ย. 2546-2547.
ดร. วิลาศ สิงห์วิสัย . สัมภาษณ์ . 6 มีนาคม 2546.

คณะผู้จัดทำหนังสือ

“วิวัฒนาการการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ.”

คณะที่ปรึกษา

1. นายวิลาศ	สิงห์วิสัย	ประธานคณะที่ปรึกษา
2. นายบุญปลูก	ชายเกตุ	ที่ปรึกษา
3. นางสาวมณฑนา	ปิยะมาตา	ที่ปรึกษา
4. นายบุญรอด	สิงห์วัฒนาศิริ	ที่ปรึกษา
5. นางสาววารุณี	เศวตาสัย	ที่ปรึกษา
6. นางวิไลวรรณ	ศรีสวัสดิ์	ที่ปรึกษา

คณะผู้จัดทำ

1. นายบัญญัติ	ศุภศิลป์	ประธาน
2. นางสาวเอมอร	อร่ามกุล	รองประธาน
3. นางสาวชมพูนุท	เชลงศักดิ์	คณะผู้จัดทำ
4. นางทรงศนีย์	ยศสุนทรากุล	คณะผู้จัดทำ
5. นางมณีพรรณ	ทองประยูร	คณะผู้จัดทำ
6. นางสาวรัตนา	สุวรรณ	คณะผู้จัดทำ
7. นางวัชรี	บุญมั่น	คณะผู้จัดทำ
8. นางวันทนีย์	ภูเจริญ	คณะผู้จัดทำ
9. นางเสาวนีย์	อัศศิริกุล	คณะผู้จัดทำ
10. นายเกียรติศักดิ์	เบญจนิรัติศัย	คณะผู้จัดทำและเลขานุการ
11. นางสาวเหมวดี	บรรเทา	ผู้ช่วยเลขานุการ
12. นางสาวเพ็ญศิริ	บุญธรรม	ผู้ช่วยเลขานุการ
13. นางวันชลี	ไกรดี	ผู้ช่วยเลขานุการ

"การเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ" นั้น ทรงมีพระราชบันทึกว่า..

"..จำเป็นที่จะหาวิธีเลือกพ้นคนเข้ารับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม
และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสหาพยายาม เล่าเรียน มีความรู้ดี.."

ซึ่งนั่นก็คือ "รากฐานการสรรหาและเลือกสรรคนเข้ารับราชการ" และเป็นการ
ถือกำเนิดของกฎหมายฉบับแรกในระบบข้าราชการพลเรือนไทย หรือ

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471"

ซึ่งได้บัญญัติยืนยันพระราชประสงค์ไว้ในคำปรารภว่า..

"โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือน
ให้เป็นไปในทางเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการ.."

ทั้งนี้ "ความเสมอภาคในโอกาสของบุคคลที่จะเข้ารับราชการ"

ได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับพระราชบัญญัติฉบับนี้

ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐ ก.พ.มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะสรรหาและ
เลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุดเข้ารับราชการ หลักการนี้เป็นต้นกำเนิดและเป็นหน้าที่หลักของ ก.พ.
ตั้งแต่ พ.ศ.2471 และดำรงอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกฉบับ จนกระทั่งปัจจุบัน





ศูนย์สรรหาและเลือกสรร