

ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่¹ ในประเทศไทย

โดย สุกิจ จุกกะถนิตย์

หัวหน้าแผนกทะเบียนและชื้อประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ กรมมหาดไทย

“เราต้องยอมรับว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทุกอย่าง แต่คนเป็นปัจจัยสำคัญกว่าเงิน” – จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์

(จากสุนทรพจน์ในการเปิดการประชุมสัมมนาพัฒนาผู้บริหาร วันที่ ๒)

ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เพิ่งจะเริ่มขึ้นในเมืองไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง และยังคงอยู่ในวงจำกัด กล่าวคือ เฉพาะในวงการศึกษาทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารธุรกิจ นอกจากนี้ก็มีในระหว่างผู้หรือผู้หน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การ โดยองค์การหนึ่งเท่านั้น ในด้านเอกสารตำราหรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ กยังมีจำนวนเพียงจำกัด แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่า ได้มีความสนใจและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไป

บทความนี้ได้มุ่งหมายจะแยกชัดเจนไปว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทางราชการ หรือของเอกชนโดยเฉพาะ แต่ได้พยายามเน้นหนักไปในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทางราชการ หรือการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนของไทย และมุ่งหมายที่จะให้เป็นเพียงบทนำ หรือความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของไทยเท่านั้น

¹ คำว่า “แผนใหม่” ในที่นี้หมายถึงการจัดระเบียบและวิธีดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการในทางวิชาการ ตลอดจนการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ได้ผลดีในต่างประเทศมาปรับปรุงใช้

เพราะมีเวลาจำกัดในการศึกษาคนควาและเขียน ถ้าบทความจะเป็นประโยชน์ในทางหนึ่ง
ทางใดอยู่บ้าง ผู้เขียนก็จะรู้สึกยินดีไม่น้อย และพร้อมที่จะต้อนรับคำวิจารณ์อยู่เสมอ
อนึ่ง ขณะเขียนบทความนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนด้วยความ
ร่วมมือของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในความอุปการะของ
กระทรวงมหาดไทยแห่งกำลังจะจัดให้มีการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขึ้น จึงทำให้ผู้เขียนมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เห็นเครื่องหมายที่เด่นชัดเพิ่ม
ขึ้นอีกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย ทั้งนี้ก็เพราะตัวผู้เขียนเองมีความ
สนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษอยู่แล้ว และได้เคยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลทั้งของไทยและของต่างประเทศมาบ้าง บทความจึงมีเรื่องที่จะเขียนเพิ่ม
ขึ้นมากกว่าที่คาดไว้ เพราะจะต้องรวมเรื่องการประชุมที่กล่าวมาแล้วไว้ด้วย เป็นการช่วย
บอกกล่าวให้ทราบอีกทางหนึ่ง หวังว่าคงจะเป็นประโยชน์แก่ท่านนักศึกษา และท่านผู้สนใจ
หรือมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลบ้างตามสมควร

การบริหารงานบุคคล - การบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ - การเจ้าหน้าที่ - บุคคลาภิบาล

คำว่า "การบริหารงานบุคคล" เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ในเมืองไทย จึงยังไม่เป็นที่
เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าหมายถึงอะไร มีความสำคัญอย่างไร และมีขอบเขตการปฏิบัติงาน
อย่างไร "การบริหารงานบุคคล" เป็นคำที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ใช้ในความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า "Personnel Administration"
ซึ่งเป็นชื่อลักษณะวิชาหนึ่งในหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์
ท่านผู้รู้บางท่านก็ใช้ว่า "การบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่"² ส่วนราชการที่มณฑลตามแผนการ
เกี่ยวกับตัวข้าราชการตลอดจนพนักงาน และตุลาการของกรมมหาดไทยและของกรมชด-
ประทาน ก็ใช้ชื่อว่า "กองการเจ้าหน้าที่" ซึ่งนับว่าได้กำหนดหน้าตาต่อราชการอื่น ๆ

² ปกครอง ไชยบาล, การบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่, คำบรรยายคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2498.

โดยเฉพาะกรมมหาดไทย เป็นแห่งแรกที่ตั้งหน่วยบริหารงานบุคคลขึ้นในระดับกอง³
เมษายน พ.ศ. 2500 ในองค์การบางแห่งก็เรียกชื่อหน่วยงานนี้แตกต่างกันไปบ้าง เช่น “กอง
บุคคลาภิบาล” ขององค์การ ร.ต.พ. และ “กองอัตรากำลัง” ของการท่าเรือแห่ง
ประเทศไทย เป็นต้น

การใช้ชื่อกันไปต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ไม่ถึงกับทำให้เข้าใจความหมายของคำ
ใช้ชื่อไปแต่อย่างใด แม้แต่ในภาษาอังกฤษเอง การเรียกชื่อการบริหารงานบุคคลหรือ
การเจ้าหน้าที่ ก็ยังแตกต่างกันอยู่ เช่นใช้ว่า Personnel Administration บ้าง Personnel
Management บ้าง ซึ่งหมายถึงการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ไม่ว่าจะอยู่ในองการ
รัฐบาล หรือในองการธุรกิจ (การค้าและอุตสาหกรรม) แต่ถ้ามองการใช้ให้หมายถึง
การบริหารงานเกี่ยวกับข้าราชการก็นิยมใช้ว่า Public Personnel Administration ถ้า
เกี่ยวกับเทศบาลก็ใช้ว่า Municipal Personnel Administration ถ้าเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ
ก็ใช้ว่า Business Personnel Administration (คำ Administration กับ management อาจ
ใช้สลับเปลี่ยนในความหมายอย่างเดียวกันได้) หรือบ้างก็ใช้ว่า Personnel and Industrial
Relations หรือ Industrial Relations เฉย ๆ อย่างพวม

3 การจัดตั้ง “กองการเจ้าหน้าที่” ขึ้นในกรมมหาดไทย มีประวัติโดยย่ออยู่ว่า ในการปรับปรุงการแบ่งส่วน
ราชการกรมมหาดไทย พ.ศ. 2500 กรมมหาดไทยได้เสนอเหตุผลและความจำเป็นในการจัดตั้งกองนี้ขึ้นว่า การ
แบ่งส่วนราชการกรมมหาดไทยเท่าที่แล้วยังไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตาม หลักการ จัด องค์การ และ วิธีดำเนินงาน
(Organization and Methods) โดยเฉพาะกิจการที่เกี่ยวกับการปกครองตัวบุคคล ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัด
กรมมหาดไทยมีปริมาณมาก โดยมีข้าราชการประมาณ 7,000 คนเศษ แต่กิจการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ
เหล่านี้ต้องแยกกันปฏิบัติจัดทำอยู่ในกองต่าง ๆ เช่น กองการปกครอง (เกี่ยวกับการทะเบียน การบรรจุ การแต่งตั้ง
โยกย้าย เลื่อนขั้น) กองการสอบสวน (เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย) และสำนักงานเลขานุการกรม (เกี่ยวกับการ
พิจารณาความดีความชอบ) สมควรจัดให้มี “กองการบุคคล” เพื่อให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ของกรม
มหาดไทย และมีหัวหน้ากองเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านนี้ทั้งหมด ทำนองเดียวกับผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล (Director
of Personnel) ของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในขณะนั้น
เห็นชอบด้วยตามข้อเสนอของกรมมหาดไทย แต่เห็นว่าควรเรียกกองนี้ว่า “กองข้าราชการ” และเสนอเรื่องไปให้
คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการแล้วส่ง ก.พ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แต่ ก.พ. เห็นว่าสมควร
เรียกชื่อกองนี้ว่า “กองการเจ้าหน้าที่” ดังนั้น ชื่อของกองการเจ้าหน้าที่จึงได้ถือกำเนิดมาตั้งแต่นั้น

✓ ความหมายและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล

คำว่า "บุคคล" ในที่นี้มีความหมายกว้างมาก ในองราชการก็หมายถึงบรรดา
 ตัวข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และคนงาน คนใช้ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งหมด ในองการธุรกิจ
 ก็หมายถึงตัวเจ้าหน้าที่ทั้งหมดนับตั้งแต่ผู้จัดการบริษัทลงมาถึงยามประตู ดังนั้น การบริหาร
 งานบุคคล จึงหมายถึงการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใด
 องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การรับสมัคร การสอบได้ การคัดเลือก
 การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติ การพิจารณา
 ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดชั้นและตำแหน่งงานตามหน้าที่ปริมาณ
 และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ
 การปกครองบังคับบัญชา และการดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลือ
 อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สิ้นน้ำใจ รางวัล บำเหน็จบำนาญ
 หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป หลักสำคัญในการบริหารงานที่กล่าวมานี้คือ ทำการ
 คัดเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้
 ความมั่นคงในการทำงาน ให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง การพิจารณา
 ความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการลงโทษทางวินัย ปรับปรุง
 ส่งเสริมสมรรถภาพ โดยการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
 ให้ดีขึ้น และบำรุงส่งเสริมกำลังใจ ด้วยการจัดให้มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีทักษะในด้าน
 มนุษย์สัมพันธ์ จัดให้มีสวัสดิการ และเครื่องบำรุงน้ำใจประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน
 อุตสาหะตั้งใจ กำลังใจ และ สติปัญญา ให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้คน
 เกิดประโยชน์มากที่สุด ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวอย่างกว้าง ๆ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย
 การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ
 งานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร
 ด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์⁴ ครอบคลุมการทำงานจกรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมด นับตั้งแต่การสรรหาและ
รับคนเข้าทำงาน จนกระทั่งออกจากงานไป หน้าที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้ คือ

1. การวางนโยบายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ขององค์การ
2. การวางแผนเกี่ยวกับการจัดกำลังปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย
3. การวางโครงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดสรรตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงาน และตรวจสอบได้
8. การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนและประวัติ
11. การย้าย โอน
12. การฝึกอบรม
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การวิจัยเกี่ยวกับบุคคล

⁴ จาก "ประมวลคำจำกัดความของคำว่าการบริหารงานบุคคล" (Personnel Administration: Basic Understanding) ของเฟื่องศรี วาทยานนท์ และสุกิจ จุลละนันท์ พิมพ์โดยวชิรประภคณบรรณานุกรม วิชาการบริหารงานบุคคล คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2504

หน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้หมัดการและเทคนิคทางปฏิบัติมากมาย (ซึ่งผู้เขียนจะไม่ขอกล่าวในที่นี้) และอาจนำไปปรับปรุงใช้ได้ทั่วไปไม่จำเป็นการบริหารงานบุคคลในองค์กร รัฐบาล เทศบาล หรือเอกชน

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

คำกล่าวของ าพณ ๑ นายกรัฐมนตรี ที่เสนอให้ข้างต้น เป็นข้อยืนยันในเรื่อง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลดีก็เพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีสมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีด้วยความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่น ๆ ก็แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้นก็เพราะว่า เป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสังคมชาติจิตใจซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่หมดสิ้น

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะได้สังเกตเห็นได้ตั้งแต่การที่จะคัดเลือกหรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัด จึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ ถ้าเป็นดังของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบคัดเลือกได้ตามที่ตของการ เมื่อรับคนเข้ามาแล้ว หาไร้เขาจะปฏิบัติงานได้ทันทีทันใดเสมอไปไม่ ปัญหาเรื่องการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีคามจำเป็นที่จะต้องมี การปฏิรูประบบ หรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่น เราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปีก็หาไร้จะหมดปัญหาเรื่องการฝึกอบรมไม่ เพราะเทคนิควิธีการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบการต่าง ๆ

ในการบริหารงานอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้น จำต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรก็อาจซ่อมแซมเช็ดล้าง ซักดูได้โดยง่ายกว่า ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการ จ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจ จะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่าง เพียงพอ

ถ้าจะพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว การรับคนเข้าทำงานก็ดี การฝึกอบรมก็ดี การมอบ หมายการงานให้ทำ จนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานก็ดี ถือว่าเป็นการลงทุนที่ สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง และถ้ามองผู้เข้าทำงานเป็นสมบัติอันราคาแพงของรักษาไว้มิให้ เสียสูญ วิธีการก่อสร้างความพอใจให้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะถือว่า "คนที่อยู่ได้ คนใจ อยุ่ยาก" และในกรณีที่สูญเสียคนดีมีความรู้ความชำนาญไปด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ถือว่าเป็น การสูญเสียอันยิ่งใหญ่ทีเดียว ทั้งนี้ เพราะประมาณทุนที่เสียไปไม่ได้ การที่คนจะมีความรู้ ความชำนาญได้นั้นจำเป็นต้องใช้เวลาในการศึกษา การฝึกอบรม และปฏิบัติงานมาเป็นเวลา มิ ใช้น้อย เฉพาะที่เป็นค่าเงินก็ได้แก่เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายไป และยังมีค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมอีก การที่จะได้คนมาทำงานให้ได้เท่ากับคนที่จากไปนั้น อย่างน้อยก็ต้องลงทุนลง แรงและต้องใช้เวลารอคอยเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ยิ่งเป็นงานพิเศษก็ต้อง ใช้ความรู้ ความชำนาญเป็นพิเศษแล้ว ยิ่งจำเป็นที่จะต้องปกป้องรักษาผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ไว้ให้ดีเป็นพิเศษ ถ้าปล่อยให้หลุดลอยไปก็อาจจะหาคนแทนได้ยาก หรืออาจไม่ได้เลยก็เป็น ได้ การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดมชนในองค์กร จึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงานบุคคล

ถ้าจะหันมาพิจารณาในด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับตัวบุคคลแล้ว ก็ยังเห็น ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นอีก ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรของเอกชนหรือของ ทางราชการ โดยเฉพาะของรัฐบาลไทย ถ้าพึ่งแต่เงินเดือนค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญก็เป็น จำนวนไม่น้อย ตัวอย่างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2508 รัฐบาลต้องจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง

บำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการพลเรือนถึง 1 ใน 3 ส่วนของค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในงบประมาณ 2504 เป็นรายจ่ายประเภทเงินเดือนเกือบ 2 พันล้านบาทเศษ เมื่อรวมบำเหน็จบำนาญด้วย ก็กว่า 2 พันล้านบาท จากรายรับ 6 พันล้านบาทเศษ และถ้าจะรวมเบียดจ่ายค่าพาหนะเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและค่าอุปการะอย่างอื่นๆ เข้าไปอีก ก็คงจะเป็นเงินจำนวนไม่น้อยเลย มีผู้คำนวณแล้วปรากฏว่าเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับตัวบุคคลกว่า 60% ของรายจ่ายทั้งหมด

เหตุผลทางด้านการคลังย่อมสนับสนุนให้แน่ชัดทีเดียวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ
มากน้อยเพียงใด

การบริหารงานจะก้าวหน้าหรือถอยหลัง จะเหลวแหลกหรือมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางโครงการตกลงใจ และลงมือปฏิบัติ ปริมาณข้าราชการและรายจ่ายเงินเดือนที่ท่วมท้นไม่ใช่เครื่องแสดงหรือไม่อาจประกันได้ว่าการบริหารจะมีประสิทธิภาพสูง ปัญหาเฉพาะหน้ามีว่าในราชการที่เป็นอยู่ เรามีคนด้อยงานหรือไม่ เราได้เลือกคนให้เหมาะกับปริมาณงานแล้วหรือ และเราได้ใช้คนให้เป็นประโยชน์เต็มที่หรือยัง เราจะเลือกเอาปริมาณหรือคุณภาพของงาน เราจะแก้ไขสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างไร เราจะกำหนดนโยบายหรือวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลอย่างไร จึงจะสอดคล้องกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งยังยอมรับอยู่กับความจริงของงานในทางความคิดเห็น หรือความรู้ที่นึกคิดในสังคม ซึ่งอยู่กับฝ่ายการเมือง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ตลอดจนจารีตประเพณีที่เคยยึดถือสืบต่อกันมา ส่วนประกอบเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลเห็นระบบและพฤติกรรมในการบริหาร โดยเฉพาะในการที่จะเปลี่ยนแปลง และการนำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร

รากฐานในการนำระบบความรู้ความสามารถเข้ามาใช้

ระบบความรู้ความสามารถในที่นี้หมายถึง "Merit System" ⁵ ซึ่งเป็นระบบนิยมใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายประเทศ และเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าระบบนี้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยการจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อกำหนดผู้มีความรู้ความ

⁵ บางท่านใช้ว่า "ระบบคุณวุฒิ" หรือ "ระบบคุณความดี" ดูหลวงสุขุมณีย์ประติษฐ์ "สาระสำคัญของระบบ Merit System" วารสารข้าราชการ ปีที่ 3 ฉบับที่ 7 หน้า 19-26

สามารถเหมาเช่าทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสมัครพรรคพวก หรือชนวรรณะ สำหรับในอง
งานรัฐบาลก็จัดให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนขึ้นเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนด
มาตรฐานและการรักษาความยุติธรรม ตลอดจนทำหน้าที่เป็นผู้คอยกักกันไม่ให้ฝ่ายการเมือง
เข้ามาทำอภัย และมีให้ฝ่ายประจำเข้าไปยุ่งกับการเมือง เพื่อให้ข้าราชการประจำได้วาง
ตัวเป็นกลาง และสามารถที่จะยึดถือการเข้าบริหารการเป็นอาชีพได้อย่างมั่นคง

สำหรับเมืองไทยนั้น ความสนใจเกี่ยวกับการนำระบบความรู้ความสามารถเข้ามาใช้
เริ่มมีมาตั้งแต่ในสมัยสมเด็จพระบรมราชาธิราชที่ ๕ ราชฐานแห่งการปรับปรุง การบริหาร
เริ่มก่อกำเนิดมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงเห็น
ความสำคัญของการศึกษา การเจริญสัมพันธไมตรีกับมหาประเทศ และการยอมรับเอา
ความเจริญของต่างประเทศมาปรับปรุงใช้ ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว จึงได้เริ่มมีการปฏิวัติ และการวางรูปการปกครองตามแบบอย่างของประเทศ
ตะวันตก โดยเฉพาะในการจัดระบบข้าราชการพลเรือน พระองค์ท่านทรงมองเห็นความสำคัญ
ของบรรดาข้าราชการที่จะมีส่วนช่วยบริหารประเทศให้บรรลุผลสมดังพระราชประสงค์ จึงได้
ทรงริเริ่มจัดตั้ง โรงเรียนมหาดเล็กหลวง^๖ ขึ้น เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๒ เพื่อให้การศึกษาและฝึก
อบรมผู้ที่จะเข้ารับราชการสนองพระเดชพระคุณ และทรงเห็นความสำคัญของระบบความรู้
ความสามารถ โดยมีได้คำนึงถึงชาติตระกูล ซึ่งเคยยึดถือมาก่อน ในการที่จะคัดเลือก
คนเข้ารับราชการ ขอแต่ให้มีวิชาความรู้เป็นใช้ได้ โดยเหตุนี้

“... จึงโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศเตือนสติข้าราชการผู้ใหญ่ ผู้น้อย ซึ่งมีบุตรหลาน
ควรจจะรับราชการได้มาในครั้งนี้ให้ทราบว่ามีพระราชประสงค์อันยิ่งใหญ่ที่จะให้บุตร
ข้าราชการได้มีตระกูลเป็นขุนนางสืบมาแต่ก่อน ได้รับราชการตามกรมซึ่งบิดาเคยได้รับ
ราชการฤๅตำแหน่งใหญ่ยิ่งกว่านั้นไป ยิ่งกว่าผู้ซึ่งไม่มีตระกูลเข้ารับราชการ แต่ถ้าผู้ซึ่ง
มีตระกูลไม่มีความรู้แลไม่มีสติปัญญาสามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งนั้นได้ ถ้าจะทรง
ยกย่องให้มียศศักดิ์ขึ้นให้รับราชการในตำแหน่งนั้น ราชการก็จะทรุดโทรมเสื่อมเสียไป ฤๅไม่
สำเร็จตลอดไปได้ ก็ไม่ทรงสามารถที่จะละให้ราชการเสียได้ ต้องถือเอาราชการเป็น
ประมาณ ถึงว่าผู้ที่มีตระกูลต่ำ แต่รอบรู้ในราชการ ก็ต้องทรงพระกรุณาชุบเลี้ยงตาม

๖ ต่อมาในรัชกาลที่ ๖ ได้ขยายออกเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือน และขยายต่อออกไปอีก เป็นจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๙

คุณวิชาของผู้นั้น การเป็นอยู่เช่นนี้ และให้ข้าราชการทั้งปวงผู้ใหญ่ ผู้น้อย จงได้พิจารณา
ใคร่ครวญดู... ” 7

ครั้นในรัชกาลต่อมาการศึกษาได้เจริญมากขึ้น ความคิดเห็นตามระบบตะวันตกก็มี
มากขึ้น ราชการงานเมืองก็ขยายตัวยิ่งขึ้นกว่าที่เคยมีมาก่อน ระบบความรู้ความสามารถ
ซึ่งได้ฝังรากมาช้านานหลายรัชกาล จึงได้ผลดีดุดอกออกผลเต็มที่ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระ
ปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471
ออกใช้บังคับ (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472) พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นรากฐานและหลัก
ประกันที่แน่นอนมั่นคงแห่งระบบความรู้ความสามารถตามแบบอย่างอารยประเทศทั้งหลาย
และถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการนำหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เข้ามาใช้
ดังปรากฏตามพระราชปรารภแห่งพระราชบัญญัติฉบับนั้นว่า

“โดยที่พระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปในทาง
เลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกังวลด้วยการ
แสดงผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายข้าราชการก็ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจาก
ความสละพรหมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถและรอบรู้ในวิถีและอุปนิสัยของ
ราชการ กับทั้งหน้าที่และวินัยอันพึงรักษาเป็นนิตย์กาล ”

โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้จัดให้คณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง คือ
คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติ ทำนองเดียวกับ Civil Service Commission ของ
อังกฤษและสหรัฐ ซึ่งในสมัยนั้นคณะกรรมการนี้เรียกโดยย่อว่า ก.ร.พ. ประกอบด้วยเสนาบดี
กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ, เสนาบดีกระทรวงการต่างประเทศ, เสนาบดีกระทรวง
ธรรมการ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และมีกรรมการซึ่งทรงเลือกคิดโดยคุณวุฒิอีก 2 คน
อยู่ในตำแหน่งคณะ 2 ปี ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ระบุไว้ว่า “กรรมการ
มีหน้าที่กำหนดหลักสูตรและจัดการสอบไล่ผู้ที่มีสิทธิ์เข้ารับราชการพลเรือน จัดการศึกษาของ
นักเรียนหลวงฝ่ายพลเรือนที่ส่งไปเรียนในเมืองต่างประเทศและรักษาการให้เป็นไปตาม
พระราชบัญญัติ ” 8

7 ร.ต.ท. เสถียร ลายลักษณ์ ประชุมกฎหมายประจำศก เล่ม 41 พ.ศ. 2476 หน้า 11 คำนวณ โดยผู้เขียน

8 ในปัจจุบัน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการโดยตำแหน่ง
รองนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธานโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
ขึ้นอีก 5 - 7 คน (ม. 6 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497)

ต่อมาได้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกเป็นลำดับ ดังปรากฏตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับ พ.ศ. 2476, 2479, 2482, 2485, 2495 และฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 แม้กระนั้นอุปสรรคข้อบกพร่องในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางย่อมมีอยู่เป็นธรรมดา ยิ่งในปัจจุบันนี้ ได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากขึ้น หลักการและเทคนิคในทางปฏิบัติก็มีวิวัฒนาการอยู่เรื่อย ๆ ประกอบด้วยการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ กันขึ้นแต่จะขยายตัวมากขึ้น และฝ่ายบริหารงานก็จำเป็นต้องจะต้องวางแผนการจัดกำลังคนที่จะปฏิบัติงานไว้ให้พร้อมและถูกต้องตามสายงาน ต้องฝึกอบรม ต้องปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ทันกับเหตุการณ์ จึงปรากฏว่ามีความเคลื่อนไหวในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

จากการสำรวจปรากฏการณ์การไหวตัวหรือความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งปรากฏในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในมหาวิทยาลัย

เท่าที่ทราบในขณะนี้มีการจัดหลักสูตรการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลที่คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เฉพาะที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีภาคบรรยายในปีแรกและภาคสัมมนาในปีที่ 2 ส่วนที่อื่นยังมีแต่ภาคบรรยายอย่างเดียว หลักสูตรการศึกษาด้านที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มุ่งที่จะให้นักศึกษาได้เรียนรู้หลักทั่วไป และเทคนิคหรือวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของไทย⁹

⁹ การจัดทำตำราในลักษณะวิชานี้กำลังดำเนินการอยู่ สำหรับหลักสูตรการสอบ ขอคุณได้ที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นอกจากในด้านการศึกษาดังกล่าว ในด้านการวิจัยก็ปรากฏว่ามีนักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความสนใจ คึกคักค้นคว้าในเรื่องการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โดยทำการวิจัย ในด้านต่าง ๆ และเรียบเรียงเป็นวิทยานิพนธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษา เขียนเสร็จแล้ว รวมทั้งสิ้น 35 เรื่อง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 9 เรื่อง หรือ ประมาณ 1 ใน 4 ของทั้งหมด นับว่าความสนใจของนักศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในประเทศไทยมีอยู่ไม่น้อยเลย

นอกจากนี้ยังมีวิทยานิพนธ์ที่ศึกษากฎหมาย เฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลอยู่อีกหลายเรื่อง¹⁰

ส่วนการวิจัยเรื่องอื่น ๆ นอกไปจากนี้ เท่าที่ทราบมาได้แก่การวิจัยในชั้นราชการ หรือองค์การต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยและสมรรถภาพข้าราชการ และ เกี่ยวกับการจัดชั้นตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เป็นต้น ผลการวิจัยต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่เป็นที่ เปิดเผยทั่วไป บางแห่งก็กำลังดำเนินการอยู่ เว้นแต่การวิจัยเรื่อง การพิจารณากำหนด ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามปริมาณและคุณภาพของงาน และการจัดองค์การตามโครงการ ทดลองที่เทศบาลเมืองนครปฐม โดยส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมมหาดไทย ซึ่งได้จัดพิมพ์ เป็นเอกสารประกอบความรู้ (หมายเลข 25) ในการประชุมใหญ่ สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2503

3. ความสนใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ปรากฏว่ากระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ จัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการแทบจะกล่าว ได้ว่าไม่เว้นแต่ละวัน จะเรียกว่า สัมพันธ์เป็นสัมพันธการฝึกอบรมก็ได้ การที่ทำการฝึกอบรม กันจนมากมายนี้เป็นเพราะความจำเป็นในทางราชการประการหนึ่ง ประการหนึ่งผลของ ฝ่ายการฝึกอบรมของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีกประการหนึ่ง ที่ว่าความจำเป็นในทางราชการนั้น หมายความว่ามีส่วนราชการบางส่วนเกิดความต้องการ ขนเองที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม เช่น มุ่งงานใหม่ บริการใหม่ วิธีทำงานใหม่ และอุปกรณ์

¹⁰ วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 หน้า 165 - 173 มีรายละเอียดของวิทยานิพนธ์ที่กำลังทำอยู่และ ที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น หรือมีนโยบายใหม่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาการเศรษฐกิจ และการอาชีพ การพัฒนาการท้องถิ่น ของกรมมหาดไทย การฝึกอบรมนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ของสภาวิจัยแห่งชาติ การฝึกอบรมข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชา หรือชนหัวหน้าของกรมประชาสงเคราะห์ และของกระทรวงคมนาคม เป็นต้น

ส่วนผลงานของฝ่ายการฝึกอบรมของคณะรัฐประศาสนศาสตร์นั้น ก็ได้ช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการความสำคัญ และความจำเป็นในการฝึกอบรม และผลิตผู้ชำนาญการฝึกอบรมออกไปให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ รวมทั้งการจัดให้มีการสัมมนาพัฒนานักบริหารชั้น (จนถึงปัจจุบันรวม 3 รุ่น) นอกจากนี้ ทางคณะยังให้บริการเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่ส่วนราชการหรือองค์การรัฐบาลต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ หรือขอให้ช่วยในการฝึกอบรม โดยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการจัดหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม จัดหาผู้บรรยายให้ และให้อุปกรณ์ประกอบกรฝึกอบรม มีบ่อยครั้งที่ทางคณะรัฐประศาสนศาสตร์จัดผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ในคณะออกไปร่วมด้วย

ข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการฝึกอบรม ก็คือ รัฐบาลถือเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่ง โดยให้การสนับสนุนและเอาใจใส่เป็นอย่างดี

4. การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จุดเด่นในประวัติศาสตร์การบริหารงานบุคคลของไทยกำลังจะปรากฏขึ้น โดยการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม - 3 ตุลาคม 2504 การประชุมนี้ ดำเนินงาน ก.พ. โดยความร่วมมือของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นจุดชนวน ในความอุปการะของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ทั้งนี้ นับว่าเป็นก้าวใหม่อีกก้าวหนึ่งที่มีความสำคัญและแสดงให้เห็นได้ชัดถึงความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย นับเป็นครั้งแรก และเป็นนิมิตอันดีที่ (1) ฝ่ายวิชาการและฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสมาพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น

และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะเป็นทางเชื่อมโยงหรือออกช่องโหว่ระหว่างทฤษฎีหรือหลักการและการประยุกต์ (2) ฝ่ายปฏิบัติจะได้พบปะแลกเปลี่ยนทรรศนะ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (3) อาจพบปัญหาแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะได้ช่วยกันขบคิดแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น (4) ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (5) อาจเป็นทางช่วยสนับสนุนส่งเสริมอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อไปในอนาคต

ผู้เข้าร่วมในการประชุม รวมทั้งผู้บรรยายและอภิปรายประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งในหน่วยราชการ เทศบาล องค์การ และบริษัทห้างร้านรวมทั้งประมาณ 200 คน สำหรับเจ้าหน้าที่ดำเนินการนั้น ประกอบด้วยข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. และอาจารย์ในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โดยเหตุที่ขณะนี้เขียนบทความนี้ การประชุมยังไม่ได้เริ่มขึ้น จึงได้แต่เพียงหวังเป็นอย่างมากว่าการประชุมที่จะจัดใหม่ขึ้นนั้นคงจะเป็นผลสำเร็จสัมฤทธิ์ผลประดังกันได้ดังที่ได้กล่าวคือ " เพื่อพัฒนาตัวคนให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และ เพื่อประสานและเสริมสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล " ทั้งนี้ ผู้เขียนหวังว่าคงจะได้รับ การสนับสนุนและความร่วมมือจากบรรดาท่านที่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และใคร่ขอฝากความหวังประการสุดท้ายไว้ด้วยว่า การบริหารงานบุคคลในประเทศไทยคงจะได้รับความสนใจ ความเอาใจใส่ ได้นำได้บ่มอย่างเพียงพอและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

หมายเหตุ บทความนี้ได้ยืมมาให้พอเหมาะ กับหน้ากระดาษของวารสารเล่มนี้ จึงได้ตัดชนทวารด้วยหนังสือวารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของไทยออก และจะได้นำมาลงในโอกาสต่อไป.

SUMMARY

Recent Interest in Modern Personnel Administration in Thailand.

by Sukit Chullanandana

Chief of Personnel Sect., Personnel Administration Div., Dept. of Interior.

Interest in modern personnel administration in Thailand has not been common until recently. The introduction of the Civil Service Act in 1928 (B.E. 2471) was a firm initial step in an attempt to abolish the centuries long traditional practices of patronage system in Thailand. The Civil Service Commission together with open competitive examinations have become well established. The merit principles have been tested and experimented with through the stormy influences of the old practices of favouritism and political implication as well.

From an analytical viewpoint, the changes brought about, however, have been rather in form than in substance. Progress has been considerably slow because positive measures have not been thought of. Literature on Thai civil service is very rare. Texts in Thai are never heard of.

During the last few years, Thai students mostly trained in the U.S., in the field of public administration have been increasing in number. The study of public administration has been introduced into institutions of higher learning in Thailand. A course in personnel administration has been partially included. A more advanced course has been offered at the Institute of Public Administration, Thammasat University. A personnel division has been established in a few governmental agencies. But they are not well organized.

At any rate, books and articles on Thai personnel administration are inadequately available. Much writing as well as the texts are still in English. Recently, there are notable evidences of increasing interests in modern personnel administration.

They are centered around academic research, in-service training and the Conference on Personnel administration—the first of its kind in the history of Thai personnel administration.

Research papers and theses on Thai personnel administration have been undertaken by graduate students at the Institute of Public Administration. About one fourth of the total 35 completed theses represent research in personnel administration in Thailand.

In-service training activities have become an ever growing fashion among governmental agencies. The Division of In-service Training of the Institute of Public Administration plays an important role in helping arrange the courses and render services and facilities to those organization asking for them.

The most notable indication of great interest in personnel administration for the time being is the Conference on Personnel Administration being held at the Auditorium of Thammasat University. This conference is initiated by the Office of the Civil Service Commission in cooperation with the Institute of Public Administration; and with the support from various governmental agencies. Participants are about 200 are personnel officers from private and public organization. It is hoped that a common understanding of personnel administration can be achieved, ideas and experiences be exchanged and problems be explored.
