



e-Book

จัดทำโดย นักวิชาการเตรียมสอบข้าราชการ

คู่มือเตรียมสอบ

พนักงงานบุคคล

(สนง.สภาความมั่นคงแห่งชาติ)

รายละเอียดประกอบด้วย

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ส.ม.ช.
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ส.ม.ช.
- ความรู้เฉพาะตำแหน่ง พนักงงานบุคคล
- ความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- แนวข้อสอบ



สั่งซื้อได้ที่

www.SheetRam.com

Ins.02-7230950, 02-5141422

085-9679080, 085-9993722, 085-9993740

e-Book

259.-

ขอบเขตเนื้อหา

ส่วนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับ สภาความมั่นคงแห่งชาติ

ความเป็นมาของสภาความมั่นคงแห่งชาติ	5
วิสัยทัศน์	5
พันธกิจ	6
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของสภาความมั่นคงแห่งชาติ	6
นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	9
จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	17

ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2502 และแก้ไขเพิ่มเติม	21
พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551	24
แนวข้อสอบพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551	35

ส่วนที่ 3 ความรู้เฉพาะตำแหน่งบุคลากร

องค์กรและการจัดการ	40
การจัดการในอดีตและปัจจุบัน	48
วัฒนธรรมองค์กรและสภาวะแวดล้อม	59
การจัดการในยุคโลกาภิวัตน์	62
ความรับผิดชอบทางสังคมและจริยธรรมทางธุรกิจ	66
การตัดสินใจทางการจัดการ	68
พื้นฐานการวางแผน	72
การจัดการเชิงกลยุทธ์	79
เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผน	84
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	98
การจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	104
พื้นฐานของพฤติกรรม	110
การเข้าใจกลุ่มและทีม	117

การจูงใจพนักงาน	125
ภาวะผู้นำ	132
พื้นฐานการควบคุม	141
การบริหารงานผลิต	145
เครื่องมือและเทคนิคในการควบคุม	149
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ	154
งานธุรการ	154
บทบาทของเจ้าหน้าที่ธุรการ	154
แผนการบริหารงานเอกสาร	155
การจัดทำบัญชีเอกสาร	158
ระบบการจัดเก็บเอกสาร	159
วิธีปฏิบัติในการจัดเก็บเอกสาร	161
การจำแนกประเภทรายงาน	163
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	169
ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2548	202
สรุปพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540	216
การร่างหนังสือราชการ	223
สรุประเบียบว่าด้วยรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.2544	230
ความรู้เกี่ยวกับพนักงานราชการ	241
แนวข้อสอบความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	252
แนวข้อสอบพนักงานราชการ	276
แนวข้อสอบงานด้านธุรการ	288
แนวข้อสอบบุคลากร	299

ความเป็นมาของสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สภาความมั่นคงแห่งชาติเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกโดยพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระราชประสงค์จะให้มีการพิจารณางานในการกิจทางด้านการทหารเพื่อการป้องกันประเทศ เป็นไปอย่างละเอียดรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานซึ่งกันและกัน จึงได้ทรงโปรดเกล้าให้มีสภาเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวขึ้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2453 แต่เดิมนั้นยังไม่มีชื่อเรียกเป็นการเฉพาะ แต่เรียกเป็นการทั่วไปว่า “สภาเกี่ยวกับการป้องกันพระราชอาณาจักร” โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประธานฯ

ได้มีการปรับปรุงและแก้ไของค์ประกอบของสภามาเป็นลำดับ กล่าวคือในปี พ.ศ. 2470 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงทั้งในด้านองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ และเรียกชื่อใหม่ว่า “สภาป้องกันพระราชอาณาจักร” จนกระทั่งถึงเดือนกรกฎาคม 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการจัดระเบียบการป้องกันราชอาณาจักรขึ้นใหม่ สภาป้องกันพระราชอาณาจักรจึงถูกยกเลิกไป ต่อมาเมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2487 ได้มีการจัดตั้ง “สภาการสงคราม” ขึ้น โดย ออกเป็นพระราชบัญญัติชื่อว่าพระราชบัญญัติสภาการสงคราม ซึ่งนับเป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพราะได้กำหนดให้สภาการสงครามมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินสงครามทั้งในทางทหาร ทางเศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนสวัสดิภาพของประชาชน สภาการสงครามมีอายุได้เพียง 8 เดือน ก็ยกเลิกไป เนื่องจากการจัดตั้ง “สภาป้องกันราชอาณาจักร” ขึ้นแทน โดยออกเป็นพระราชบัญญัติชื่อว่า พระราชบัญญัติสภาป้องกันราชอาณาจักร เมื่อ 10 กันยายน พ.ศ. 2487 หลังจากนั้นเมื่อ 31 มกราคม พ.ศ. 2499 ได้มีพระราชบัญญัติสภาป้องกันราชอาณาจักรออกมาใหม่ ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม และใช้อยู่จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ คือ การยกเลิกพระราชบัญญัติสภาป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2499 และประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2502 นับเป็นการเปลี่ยนแปลงจาก “สภาป้องกันราชอาณาจักร” เป็น “สภาความมั่นคงแห่งชาติ” มาจนกระทั่งทุกวันนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งเป็นองค์กรหลักในการกำหนดทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์แห่งชาติอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. กำหนด ทิศทาง พัฒนา และเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติสอดคล้องกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. อำนวย การ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจความมั่นคงของชาติทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม
3. พัฒนาการ บริหารราชการเกี่ยวกับภารกิจความมั่นคงของชาติให้มีกลไกระบบ และมาตรฐานการทำงานที่เป็นไปตามหลักนิติธรรมและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือที่เรียกโดยย่อว่า สภา มช. มีองค์ประกอบดังนี้

1) นายกรัฐมนตรี	ประธาน
2) รองนายกรัฐมนตรี	รองประธาน
3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม	สมาชิก
4) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	สมาชิก
5) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ	สมาชิก
6) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม	สมาชิก
7) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	สมาชิก
8) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด	สมาชิก
9) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	สมาชิกและเลขานุการ

สภาความมั่นคงแห่งชาติมีหน้าที่ 2 ประการ

ประการแรก มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะคณะรัฐมนตรีในเรื่องนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ นโยบายการทหาร นโยบายการเศรษฐกิจ และอื่นๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ ให้สอดคล้องกัน เพื่อให้กิจการทหารและกิจการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรอื่น ๆ ของรัฐสามารถประสานกันได้อย่างใกล้ชิดและเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน และมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ พื้นฐานปัญหาแท้จริงเกิดจากความต้องการมีส่วนร่วม การดำรงอยู่ในสังคมไทยบนพื้นฐานของความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะ ในขณะที่มีบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นคนจำนวนน้อยเท่านั้นได้ใช้เงื่อนไขในอัตลักษณ์เฉพาะดังกล่าวมาขยายผลในการก่อความไม่สงบ ทำให้เกิดบรรยากาศความกลัว ความไม่ไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่จนทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ตกอยู่ในสภาพของความหวาดกลัว เป็นอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่เพื่อให้การดำเนินงานในการแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถระงับและคลี่คลายปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ เกิดความสมานฉันท์และไว้วางใจในระดับที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาทั้งทางด้าน

สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ด้วยการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างมีบูรณาการ มีเอกภาพในการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการใช้พลังสร้างสรรค์ที่ดำรงอยู่ในสังคมไทย

โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรีจึงออกคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดเอกภาพการดำเนินงานตามนโยบายเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างส่วนราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร และภาคประชาชนในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและการพัฒนาในพื้นที่ รวมทั้งการขจัดเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง

ข้อ 2 กำหนดนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีองค์ประกอบของนโยบาย ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยสงบสันติ ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง และมีบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสร้างความสมานฉันท์และความเป็นธรรมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาและการสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืน

2.2 นโยบาย

2.2.1 นำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้งยึดมั่นแนวทางสันติวิธีเป็นบรรทัดฐานการจัดการความขัดแย้งและการสร้างความรักความสามัคคี และความสมานฉันท์และความสงบสุขของประชาชน

2.2.2 ยึดถือความเป็นธรรมและกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรม เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการฟื้นฟูอำนาจรัฐ

2.2.3 ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน เพื่อเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.4 สร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ของการอยู่ร่วมกันภายในชาติอย่างสันติสุขบนพื้นฐานของความหลากหลายในวิถีคิด วิถีชีวิตและวัฒนธรรม

ข้อ 3 แนวทางการปฏิบัติ

3.1 ดำเนินการทางการเมืองเชิงรุก และสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยการบูรณาการในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักนิติธรรม รวมทั้งการจัดระบบงานข้าราชการและต่อต้านข้าราชการในพื้นที่อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อให้ประชาชน มีความเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจในรัฐ

3.2 เสริมสร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ระหว่างภาครัฐกับกลุ่มผู้นำและผู้สอนทางศาสนา ผู้นำท้องถิ่นผู้นำชุมชนและองค์กรภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

3.3 ขจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความรู้สึกแตกแยกหรือความไม่เท่าเทียม โดยมีการปฏิบัติที่ประชาชนสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรมในระดับที่สามารถส่งผลต่อการสร้างความรู้สึกละบรรยากาศให้เห็นว่าทุกคนสามารถอยู่ในประเทศไทยได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุขตามวิถีชีวิต สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของตน

3.4 สร้างความเข้าใจด้วยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา เพื่อสร้างและรักษาความปรองดอง และสมานฉันท์ระหว่างประชาชนทุกหมู่เหล่า รวมทั้งป้องกันและต่อต้านข่าวลือและข่าวสารที่บิดเบือนความเป็นจริงอันจะทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในแนวนโยบายของรัฐและการดำเนินการของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนเพื่อลดความน่าเชื่อถือของกลุ่มก่อความไม่สงบ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

1. เป้าหมายและขอบเขต

1.1 รับผิดชอบต่อ :

- 1.1.1 สถาบันหลักของชาติ
- 1.1.2 สังคมโดยส่วนรวม
- 1.1.3 นโยบายของรัฐ
- 1.1.4 ประชาคมความมั่นคง

1.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพโดยความเป็นธรรมด้วยความจริงใจ

1.3 รักษาและเสริมสร้างผลประโยชน์ของชาติ

1.4 ดำเนินการส่งเสริมและริเริ่มภารกิจที่เป็นประโยชน์ด้านความมั่นคงแห่งชาติ

1.5 ความเป็นประชาธิปไตย และดำรงความเป็นกลางทางการเมือง

2. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ ต้องยึดถือหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 ความซื่อสัตย์สุจริต ต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบหรืออันมิควรได้

2.2 ความขยันหมั่นเพียร ต้องอุทิศตนและเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความขยันตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 ความรู้ความสามารถ ต้องเอาใจใส่ศึกษาเรียนรู้งานในหน้าที่ เตรียมความพร้อมตลอดเวลา เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ความมีระเบียบวินัย ต้องประพฤติปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ตลอดจนจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

2.5 การรักษาความลับของข้าราชการ ต้องมีจิตสำนึกแห่งการรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง

2.6 การพัฒนาแบบบูรณาการ ต้องร่วมมือพัฒนาและสร้างสรรค์สำนักงานให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการ เรียนรู้ เปิดกว้าง ปฏิบัติงานในลักษณะองค์รวม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ โดยรวมพลังร่างกายและแรงใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน

2.7 การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ต้องรักษาผลประโยชน์ของทางการในการบริหาร และการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินอย่างมีประสิทธิภาพและอย่าง

ประหยัด การรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้อยู่ในสภาพที่ดีและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.8 การสร้างจิตสำนึกที่ดีงาม ต้องมีความรับผิดชอบในเป้าหมายแห่งจรรยาบรรณ การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าและกว้างไกล การปรับปรุงตนเองและสำนักงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ของระบบราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.9 ความถูกต้องความชอบธรรม ต้องยึดหลักความถูกต้อง ชอบธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติ หน้าที่ทั้งปวง

3. ข้อพึงปฏิบัติเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.1 ข้อพึงปฏิบัติตน

3.1.1 ประพฤติตนให้เหมาะสมทั้งทางวาจา กิริยามารยาท การแต่งกายบุคลิก และการวางตัว

3.1.2 ไม่ประพฤติในทางเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อตนเองและต่อสำนักงาน

3.1.3 ใฝ่ใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถพัฒนา งานของตนและสำนักงานให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

3.1.4 มีศีลธรรมจรรยาในการประพฤติตน และยึดมั่น สร้างสรรค์ความรักสามัคคีทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

3.2 ข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน

3.2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งภายในและระหว่างประเทศ และข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ คำสั่ง หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่

3.2.2 ศึกษางานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างจริงจัง เพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

3.2.3 ศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านการสร้างระบบและการใช้ข้อมูลข่าวสาร คอมพิวเตอร์ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยอื่น ๆ

3.2.4 รักษาความลับของทางราชการอย่างเคร่งครัด

3.2.5 ไม่ให้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่มีหน้าที่ หรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งการ

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2502

และแก้ไขเพิ่มเติม

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2502

เป็นปีที่ 14 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีสภาความมั่นคงแห่งชาติ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2502”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติสภาป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2499

(2) พระราชบัญญัติสภาป้องกันราชอาณาจักร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2500

มาตรา 4 ให้มีสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวง การคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นสมาชิก เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นสมาชิกและเลขานุการ

ประธานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จะเชิญบุคคลใดมาร่วมการประชุมของสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือให้มาชี้แจงแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมก็ได้

มาตรา 5 สภาความมั่นคงแห่งชาติ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาเสนอแนะคณะรัฐมนตรี ในเรื่องนโยบายภายใน นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับการเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติให้สอดคล้อง เพื่อให้กิจการทหารและกระทรวงทบวงกรม

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

เป็นปีที่ 63 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 และมาตรา 31 ประกอบกับมาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 36 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ใด ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัย อันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ ให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ แต่ไม่รวมถึงศาลและองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“จังหวัด” หมายความว่ารวมถึง กรุงเทพมหานคร

“ผู้ว่าราชการจังหวัด” หมายความว่ารวมถึง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
มาตรา 4 ให้นำยกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

มาตรา 5 ให้จัดตั้งกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.” ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

กอ.รมน. มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ให้นำยกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเป็นผู้อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “ผอ.รมน.” เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างใน กอ.รมน. และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กอ.รมน. โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นรองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการจากข้าราชการในสังกัด กอ.รมน. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานภายในของ กอ.รมน.

ให้เสนาธิการทหารบกเป็นเลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่รับผิดชอบงานอำนาจการและธุรการของ กอ.รมน.

แนวข้อสอบพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

1. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ฉบับที่ใช้เป็นฉบับ พ.ศ.ใด

ก. พ.ศ. 2545

ข. พ.ศ. 2549

ค. พ.ศ. 2550

ง. พ.ศ. 2551

ตอบ ง. พ.ศ. 2551

2. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ให้ไว้เมื่อใด

ก. ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545

ข. ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

ค. ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550

ง. ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

ตอบ ง. ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

3. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีผลบังคับใช้เมื่อใด

ก. ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข. ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ค. 7 วันหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ง. 30 วันหลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ตอบ ข. ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

4. การดำเนินการเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ใด ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย เรียกว่า

ก. ความมั่นคงแห่งชาติ

ข. การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ค. การป้องกันความมั่นคงแห่งชาติ

ง. มาตรการการปกป้องความมั่นคงแห่งชาติ

ตอบ ข. การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

“การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ใด ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ ให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

5. กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า

ก. กอ.รมน.

ข. ก.อ.รมน.

ค. ก.รมน.

ง. ก.ร.ม.น.

ตอบ ก. กอ.รมน.

กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.” ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

6. กอ.รมน. ขึ้นตรงต่อผู้ใดโดยตรง

ก. รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย

ข. นายกรัฐมนตรี

ค. รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม

ง. อธิบดีกรมตำรวจ

ตอบ ข. นายกรัฐมนตรี

กอ.รมน. มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

7. ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร คือผู้ใด

ก. รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย

ข. นายกรัฐมนตรี

ค. รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม

ง. อธิบดีกรมตำรวจ

ตอบ ข. นายกรัฐมนตรี

ให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “ผอ.รমন.” เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างใน กอ.รমন. และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กอ.รমন. โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นรองผู้ดำเนินการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

8. คณะกรรมการดำเนินการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ใครเป็นประธาน

ก. นายกรัฐมนตรี

ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ค. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ง. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ตอบ ก. นายกรัฐมนตรี

9. กรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการดำเนินการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรคือ

ก. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ข. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ค. อธิบดีกรมบัญชีกลาง

ง. อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตอบ ง. อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

10. ผู้ช่วยเลขานุการใน กอ.รমন. มีได้ไม่เกินกี่คน

ก. สองคน

ค. สามคน

ค. สี่คน

ง. ห้าคน

ตอบ ก. สองคน

ให้มีคณะกรรมการดำเนินการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรคณะหนึ่ง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อัยการสูงสุด เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลางและอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นกรรมการและเลขาธิการ กอ.รมน. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้ช่วยเลขาธิการ กอ.รมน. เป็นผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

11. กองทัพภาคนั้นจัดให้มีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค เรียกโดยย่อว่า

ก. กอ.รมน.ภาค

ข. ก.รมน.ภาค

ค. ก.ภ.รมน.

ง. ภาค. รมน.

ตอบ ก. กอ.รมน.ภาค

เมื่อมีกรณีจำเป็นในอันที่จะรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในพื้นที่ของกองทัพภาคใด คณะกรรมการโดยคำแนะนำของผู้บัญชาการจะมีมติให้กองทัพภาคนั้นจัดให้มีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.ภาค” ก็ได้

12. ผอ.รมน.ภาค อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา กอ.รมน.ภาคขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนไม่เกินเท่าใด

ก. ไม่เกินสิบคน

ข. ไม่เกินยี่สิบคน

ค. ไม่เกินสามสิบคน

ง. ไม่เกินห้าสิบคน

ตอบ ง. ไม่เกินห้าสิบคน

เพื่อประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น ผอ.รมน.ภาค อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา กอ.รมน.ภาคขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนไม่เกินห้าสิบคนโดยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ทุกภาคส่วน มีหน้าที่ในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น และให้คำปรึกษาตามที่ ผอ.รมน.ภาค ร้องขอ

โครงการและการออกแบบองค์กร

การจัดองค์กร (Organizing) คือ กระบวนการในการกำหนดโครงสร้างขององค์กร โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในองค์กรทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการจัดองค์กร (The Importance of Organizing)

การจัดองค์กรถือเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการกระทำตามแผนงาน นั่นคือ เป็นตัวสร้างและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด โดยชี้ให้เห็นว่า ทรัพยากรใดควรนำไปใช้กับกิจกรรมใด เมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร ซึ่งความพยายามในการจัดองค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะช่วยผู้บริหารในการลดข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนขององค์กร เช่น การทำงานที่ซ้ำซ้อน และการใช้ทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

จุดมุ่งหมายในการจัดองค์กร (Purpose of Organizing) มีดังนี้

1. การแบ่งงานเป็นกลุ่มและแผนงานตามลักษณะ
2. การมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่แต่ละคน
3. ก่อให้เกิดการประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วยงาน
5. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม และแผนงาน
6. การกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ
7. การจัดสรรและใช้ทรัพยากรขององค์กร

ทฤษฎีองค์กรแบบดั้งเดิม (Classical Organizing Theory)

ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นคำที่ Max Weber นำมาใช้ในการอธิบายระบบการดำเนินงานซึ่งมีลักษณะที่มีรายละเอียดในกรรมวิธีและกฎระเบียบในการทำงาน มีการกำหนดลำดับชั้นการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในองค์กรไว้อย่างชัดเจน

องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) เป็นโครงสร้างของบทบาทที่ได้กำหนดขึ้นในกิจการที่มีการจัดองค์กรอย่างเป็นทางการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ซึ่งในปัจจุบันนิยมเรียกว่า "การบริหารทรัพยากรมนุษย์"(Human Resource Management) คือ การจัดหาคนมาทำงานและบำรุงรักษา หรือเป็นการระบุความต้องการในกำลังแรงงาน (Work Force) การจัดการดูแลคนที่ได้มา การสรรหา (Recruiting) การคัดเลือก การวางตำแหน่งการส่งเสริม การประเมินผล การวางแผนงานอาชีพ การจ่ายเงินชดเชย และการฝึกอบรมบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Process)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดคนเข้าทำงาน และดำรงไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง โดยมี 8 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

System Approach คือ แนวความคิดแบบระบบหรือการวิเคราะห์เชิงระบบ เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารว่า ได้มีบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีการวางแผนด้านกำลังคน การฝึกอบรม การพัฒนา และเน้นในด้านแรงงานสัมพันธ์

2. การสรรหาบุคคล(Recruitment)และการลดกำลังคน (Decruitment)

การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการของการกำหนดพื้นที่หลักแหล่ง และดึงดูดความสามารถของบุคคลให้มาสมัครงาน เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหลักการแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การลดกำลังคน (Decruitment) เป็นเทคนิคในการลดอุปทานด้านแรงงานภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การไล่ออก ปลดออก ลดเวลาทำงาน เกษียณอายุก่อนเวลา และการจัดแบ่งงานกันทำ โดยความจำเป็นในการลดกำลังคนอาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะเพื่อความเหมาะสมและตามความต้องการของฝ่ายบริหาร เช่น ในขณะที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ทำให้ธุรกิจต้องลดกำลังคนทำงานลง จึงจะทำให้ธุรกิจผ่านพ้นวิกฤติไปได้

3. การคัดเลือก (Selection)

การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองผู้ที่มาสมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดมาทำงาน และยังเป็นกระบวนการวางแผนความต้องการเพื่อ

การบริหารงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เป็นพื้นฐานที่สำคัญตามความต้องการของตำแหน่งงาน

การคัดเลือกถือเป็นการพยากรณ์หรือการคาดการณ์อย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลออกมา 4 ประการ คือ การตัดสินใจที่ถูกต้อง (การปฏิเสธคนไม่ดี), การยอมรับข้อผิดพลาด, การปฏิเสธข้อผิดพลาด และการตัดสินใจที่ถูกต้อง (การยอมรับคนดี)

ข้อผิดพลาดในการคัดเลือกสามารถชักนำไปสู่ความเป็นจริงตามหลักการของ Peter ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปอยู่ในระดับความสามารถของตัว ถึงแม้ว่าจะมีข้อแนะนำจากหลาย ๆ ฝ่ายว่า การตัดสินใจคัดเลือกควรขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่

ความเที่ยงตรง (Validity) หรือความถูกต้อง ความสมบูรณ์ คือ การพิสูจน์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือในการคัดเลือกกับเกณฑ์ที่ใช้เข้ากันได้ดี

ความเชื่อถือได้ (Reliability) หรือความไว้วางใจได้ คือ ความสามารถของเครื่องมือที่ใช้คัดเลือกสามารถวัดสิ่งเดียวกันได้อย่างสม่ำเสมอ

กระบวนการคัดเลือกควรประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การทดสอบ และใช้ศูนย์การวัดผล เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ และการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงาน โดยกิจการควรให้ความมั่นใจแก่พนักงานใหม่เพื่อให้รู้จักและคุ้นเคยกับพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร

เครื่องมือในการคัดเลือก (Selection Device) ได้แก่ แบบฟอร์มใบสมัคร, การทดสอบข้อเขียน, การทดสอบความรู้ความสามารถโดยลงมือปฏิบัติจริง เช่น การศึกษา ความรู้ ทักษะและความชำนาญ, การสัมภาษณ์, การตรวจสอบหลักฐานและข้อมูลของผู้สมัคร, การตรวจร่างกาย

4. การปฐมนิเทศ (Orientation)

การปฐมนิเทศจัดทำขึ้นมาเพื่อต้องการแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักและคุ้นเคยกับองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เป็นการลดความกระวนกระวายใจในเบื้องต้น, ทำให้พนักงานใหม่คุ้นเคยกับงาน สถานที่ทำงานและองค์กร, ทำให้คนเก่ากับคนใหม่ปรับตัวเข้าหากัน

5. การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากร ซึ่งจะทำให้เขาเหล่านั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และความสามารถของพนักงานที่ทำงานในองค์กรจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น พนักงานควรได้รับการ

ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนการพัฒนาผู้บริหารวิธีที่จะให้ได้ผลดีควรใช้วิธีการพัฒนา และฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและมีระบบ

ขั้นตอนของการฝึกอบรม มีดังนี้

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม
3. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปใช้
4. การประเมินผลโครงการการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาผู้บริหารและการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการขององค์กร ได้แก่ จุดมุ่งหมายของกิจกรรม การสรรหาผู้บริหาร และอัตราการหมุนเวียนเข้าออก
2. ความต้องการในการดำเนินงานและงานในตัวของมันเอง ได้แก่ คำบรรยายลักษณะงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดสอบและการสำรวจ
4. งานในปัจจุบัน ได้แก่ เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่ต้องการ
5. งานในขั้นต่อไป ได้แก่ เปรียบเทียบความสามารถในปัจจุบันกับความต้องการของงานในขั้นต่อไป และการเตรียมตัวอย่างมีระบบสำหรับงานใหม่ที่จะได้รับมอบหมาย
6. ความต้องการในอนาคต ได้แก่ การคาดการณ์ความสามารถใหม่ที่จะต้องใช้กับงานในขั้นต่อไป และการรวมกันของการวางแผนการฝึกอบรม

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร (Manager Development) มีดังนี้

1. On the Job Training เป็นการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าตามที่ได้วางแผนไว้การสับเปลี่ยนงานการเป็นผู้ช่วยในตำแหน่งงานหนึ่ง การเลื่อนขั้นชั่วคราว คณะกรรมการขึ้นต้นการสอนและการฝึกหัด
2. Internal and External Training เป็นการฝึกอบรมภายในและภายนอก ได้แก่ การฝึกอบรมที่มีต่อความรู้สึก โปรแกรมการจัดประชุม โปรแกรมการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย การสอนโดยการอ่านโทรทัศน์และวีดีโอ

แบบจำลองทางธุรกิจ แบบฝึกหัดที่ทำให้เกิดความชำนาญ และระบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert System : ES)

6. การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากหลักฐานที่เชื่อถือได้ แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างจุดมุ่งหมายของการประเมินผลที่ได้กำหนดไว้กับวิธีการที่ใช้จริง ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้เป็นสาเหตุของความไม่พอใจ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล มีดังนี้

1. การพัฒนาทางด้านการบริหาร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. การพิจารณาค่าตอบแทน
5. การชี้ให้เห็นถึงความสามารถ
6. ข้อมูลย้อนกลับ
7. การวางแผนกำลังคน
8. การติดต่อสื่อสาร

การประเมินผลงานที่เรียกว่า 360 องศา หมายถึงการปฏิบัติงานขององค์กรจะถูกประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ กับผู้ถูกประเมิน

การทบทวนการประเมินผล มี 3 วิธี คือ

1. การประเมินผลอย่างละเอียดที่เป็นทางการ
2. การทบทวนความก้าวหน้าหรือเป็นไปตามระยะเวลา
3. ใช้เป็นเครื่องชี้ที่ต่อเนื่องกันไปของการทำงาน

7. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาอาชีพ เป็นลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องครอบครองระหว่างช่วงชีวิตการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรจะออกแบบโครงการพัฒนาอาชีพเพื่อช่วยให้พนักงานได้ตระหนักถึงเป้าหมายของงานอาชีพนั้น ๆ

ข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547

8. พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมาก เป็นพิเศษหมายถึงผู้ใด

ก. พนักงานราชการ

ข. พนักงานราชการทั่วไป

ค. พนักงานราชการพิเศษ

ง. พนักงานราชการเชี่ยวชาญ

ตอบ ค. พนักงานราชการพิเศษ

พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว (ระเบียบฯ ข้อ 6 (2))

9. ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการจะจำแนกเป็นกลุ่มงานโดยพิจารณาจากสิ่งใด

ก. ลักษณะงานและผลผลิตของงาน

ข. ลักษณะงานและคุณภาพของงาน

ค. ประเภทและผลผลิตของงาน

ง. ประเภทและคุณภาพของงาน

ตอบ ก. ลักษณะงานและผลผลิตของงาน

ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน (ระเบียบฯ ข้อ 7)

(1) กลุ่มงานบริการ

(2) กลุ่มงานเทคนิค

(3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

(4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

(5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(6) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

10. ตำแหน่งของพนักงานราชการมีกี่กลุ่ม

ก. 4 กลุ่ม

ข. 5 กลุ่ม

ค. 6 กลุ่ม

ง. 7 กลุ่ม

ตอบ ค. 6 กลุ่ม

คำอธิบายตั้งข้อข้างต้น

11. ข้อใดไม่ใช่กลุ่มงานของพนักงานราชการ

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| ก. กลุ่มงานบริการ | ข. กลุ่มงานเทคนิค |
| ค. กลุ่มงานบริหาร | ง. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ |

ตอบ ค. กลุ่มงานบริหาร

คำอธิบายดังข้อข้างต้น

12. ในการกำหนดตำแหน่งของกลุ่มงานและกำหนดลักษณะงานให้เป็นไปตามประเภทของใคร

- | | |
|----------------|----------------------------------|
| ก. อธิบดี | ข. ปลัดทบวง |
| ค. ปลัดกระทรวง | ง. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ |

ตอบ ง. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ (ระเบียบฯ ข้อ 7)

13. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการมีระยะเวลากี่ปี

- | | |
|---------|---------|
| ก. 2 ปี | ข. 3 ปี |
| ค. 4 ปี | ง. 5 ปี |

ตอบ ค. 4 ปี

ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด (ระเบียบฯ ข้อ 9)

14. ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนั้นต้องให้สอดคล้องกับสิ่งใด

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ก. เป้าหมายการปฏิบัติราชการ | ข. แผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ |
| ค. แผนการดำเนินงาน | ง. ถูกทั้งข้อ ก. และ ข้อ ข. |

ตอบ ง. ถูกทั้งข้อ ก. และ ข้อ ข.

คำอธิบายดังข้อข้างต้น

แนวข้อสอบบุคลากร

91. การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานสัมพันธ์กับข้อใด

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| ก. Personnel Development | ข. Classification |
| ค. Compensation | ง. Probation |

ตอบ ก. Personnel Development

การพัฒนาคนเป็นกระบวนการกระตุ้นและเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้และทักษะ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากขึ้นและนอกจากนี้บุคลากรในองค์กรก็ยังมีบทบาทสำคัญ

92. ข้อใดถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการได้มาซึ่งบุคคลเข้าไปทำงาน

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| ก. Personnel Development | ข. Classification |
| ค. Compensation | ง. Probation |

ตอบ ง. Probation

การทดลองปฏิบัติงาน Probation จัดเป็นมาตรการขั้นสุดท้ายในการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงานซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเลือกสรร และกลั่นกรองให้เป็นที่มั่นใจว่าได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงานโดยเป็นผู้มีความประพฤติดีมีความรู้ความสามารถ

93. คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องใด

- ก. การเคารพและยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ข. การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ค. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ผู้ปฏิบัติงาน
- ง. การสร้างสรรคงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความคิดและทักษะ

ตอบ ข. การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ลักษณะคือ การพิจารณาปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ลักษณะที่สองเป็นการพิจารณาจากแนวปฏิบัติหรือวิธีการเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

94. ขั้นตอนต่อไปนี้ขั้นตอนใดต้องทำเป็นอันดับแรก

- ก. การเกลี่ยอัตรากำลัง
- ข. การจัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่เกษียณอายุ

ค. การทบทวนภารกิจว่าจำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่

ง. การเสนอคำขอพร้อมเหตุผลที่ไม่ยุบเลิกอัตราตำแหน่งที่เกษียณอายุ

ตอบ ข. การจัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่เกษียณอายุ

มีขั้นตอนในการทำงานดังต่อไปนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่เกษียณอายุ
2. การทบทวนภารกิจว่าจำเป็นต้องปฏิบัติอยู่หรือไม่
3. การนำเสนอคำขอพร้อมเหตุผลที่ไม่ยุบเลิกอัตราตำแหน่งเกษียณ
4. การเกลี้ยอัตรากำลัง
5. การจัดการระบบข้อมูลสนเทศด้านกำลังเพื่อใช้ในการตรวจสอบอัตรากำลัง

95. หน่วยงานใดต่อไปนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ก. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ข. คณะกรรมการกำหนดเงินเดือนแห่งชาติ

ค. สำนักงานประมาณ

ง. ไม่มีคำตอบข้อใดถูก

ตอบ ง. ไม่มีคำตอบข้อใดถูก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
2. กระทรวง ทบวง กรม
3. จังหวัด
4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ฝ่ายบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
6. หน่วยงานกำหนดและกำกับนโยบายหรือแผนฯ ระดับชาติ
7. อื่น ๆ เช่น ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

เป็นต้น

97. ค่าตอบแทนประเภทใดถือปฏิบัติเหมือนเงินเดือน

ก. บำเหน็จบำนาญ

ข. เงินประจำตำแหน่ง

ค. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ง. ถูกทุกข้อ

ตอบ ข. เงินประจำตำแหน่ง

ค่าตอบแทนของข้าราชการมีทั้งเป็นตัวเงิน และเป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกัน
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่

สั่งซื้อได้ที่
www.SheetRam.com

โทรศัพท์ : 02-7230950,02-5141422,
085-9679080,085-9993722,085-9993740

โอนเงินเข้าบัญชี @ทรัพย์ ชื่อบัญชี

บริษัท ชีทราม จำกัด

ธนาคารกรุงไทย สาขาโชคชัย 4 เลขที่ 084-0-19786-1

ธนาคารกสิกรไทย สาขาโชคชัย 4 เลขที่ 721-2-52979-0

ธนาคารทหารไทย สาขาโชคชัย 4 เลขที่ 036-2-72452-8

แจ้งการโอนเงิน พร้อมชื่อ และอีเมลล์ที่

LINE ID : sheetram

โทรศัพท์ : 02-7230950,02-5141422,085-9679080,
085-9993722,085-9993740