หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ ๓

การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย

ความเป็นมาก่อนนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย

การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้เป็นกลไกพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนไทยในปัจจุบันนี้นั้น นับได้ว่าเป็นพัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของระบบราชการพลเรือนไทย ซึ่งได้ผ่านการพัฒนาขั้นพื้นฐานมาจากระบบการเมือง การปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ในอดีตมาแล้ว นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งในการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นดังจะได้กล่าวถึงต่อไปจะแสดงให้เห็นได้ว่าลักษณะและค่านิยมอันเกิดจากพื้นฐานทางการเมือง การปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดินในแต่ละสมัยนั้นได้มีส่วนอันสำคัญในการกำหนดเอกลักษณะของระบบราชการพลเรือนไทยในปัจจุบัน ซึ่งจะได้กล่าวโดยสรุปถึงลักษณะพื้นฐานของแต่ละสมัยตามลำดับดังต่อไปนี้

สมัยกรุงสุโขทัย

นับตั้งแต่จัดตั้งกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีเมื่อปี พ.ศ.๑๗๙๑ การปกครองในสมัยนั้นมีลักษณะของ "บิดาปกครองบุตร" (Paternalistic Government) ข้าราชการตำแหน่งต่าง ๆ ได้นามว่า "ลูกขุน"[๑] การให้บริการประชาชนจึงเป็นไปตาม

---

[๑] พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ, ลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่โบราณ (พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยแบบเรียน, ๒๔๙๔), อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (กรุงเทพมหานคร : ธนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๓

รูปแบบของครอบครัวเช่นเดียวกับพ่อปกครองลูก การแต่งตั้งข้าราชการก็เป็นไปในรูปของพ่อให้มรดกแก่ทายาท โดยปกติบุคคลที่เป็นข้าราชการจะได้แก่พระราชวงศ์หรือขุนนางชั้นผู้ใหญ่ การแต่งตั้งหรือถอดถอนเป็นพระราชอำนาจของพ่อขุนกรุงสุโขทัย[๑] ดังนั้น ระบบการบริหารข้าราชการจึงเป็นระบอบศักดินาหรือระบบขุนนาง (Feudalism) มีการแต่งตั้งข้าราชการออกไปปกครองมณฑลเมืองสุโขทัย บรรดาข้าราชการก็มีบรรดาศักดิ์ได้กรรมสิทธิ์ในที่นาตามชั้นบรรดาศักดิ์ แต่ไม่มีเงินเดือนเหมือนข้าราชการในปัจจุบัน[๒]

สมัยกรุงศรีอยุธยา

การปกครองของไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี ระเบียบแบบแผนและประเพณีปฏิบัติของราชการได้รับอิทธิพลมาจากศาสนาพราหมณ์ตามแนวความคิดและหลักการที่ถือกันว่าอำนาจการปกครองมาจากเทพเจ้าอันศักดิ์สิทธิ์ รูปแบบการปกครองของไทยจึงเปลี่ยนแปรไปจากการปกครองตามลักษณะของบิดาปกครองบุตร มาเป็นนายปกครองบ่าว (Autocratic Government) พระเจ้าแผ่นดินเป็นประมุขในการรักษาและบริหารบ้านเมือง ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องรับใช้ราชการหรือรับใช้พระมหากษัตริย์ บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่จึงมีฐานะเป็นข้าราชบริพารผู้รับใช้พระเจ้าแผ่นดิน ส่วนการบริหารราชการนั้นได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น เวียง วัง คลัง นา และให้แยกข้าราชการออกเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายพลเรือนและฝ่ายกลาโหม ฝ่ายพลเรือนมีสมุหนายกเป็นหัวหน้า โดยมีเจ้ากระทรวง

---

[๑] พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าจุลจักรพงษ์, เจ้าชีวิต (พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, ๒๕๐๕), อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย, หน้า ๔.

[๒] จำนงค์ สมประสงค์, ระบบและระเบียบปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน (พระนคร : กรุงสยามการพิมพ์, ๒๕๑๔), หน้า ๖.

ทั้ง ๔ คือ เวียง วัง คลัง นา มีอำนาจรองลงมา ฝ่ายทหารนั้นจัดแยกออกไปโดยมีสมุหพระกลาโหมเป็นหัวหน้า แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็ยังไม่สามารถแยกประเภทของข้าราชการออกจากกันอย่างจริงจัง เพราะฝ่ายกลาโหมนั้นเมื่อยามมีศึกสงครามก็ต้องออกรบ เมื่อยามสงบก็ทำหน้าที่ทางด้านปกครองในลักษณะของข้าราชการมหาดไทย การปฏิบัติดังกล่าวได้กระทำสืบเนื่องกันมาจนเกือบจะถือได้ว่าเป็นมรดกชิ้นหนึ่งในระบบข้าราชการไทย เพราะถึงแม้ในปัจจุบันข้าราชการทหารบางส่วนก็ยังคงมาทำหน้าที่ทางด้านพลเรือน สร้างความสับสนให้คงอยู่ในระบบการบริหารราชการต่อไป [๑]

สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

การปกครองและการบริหารราชการยังคงเป็นไปในลักษณะเดิมจนกระทั่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การเปลี่ยนแปลงทางด้านการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินได้เกิดขึ้น โดยการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการใหม่ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงอย่างเป็นสัดส่วน ยกเลิกตำแหน่งอัครมหาเสนาบดี คือสมุหพระกลาโหมและสมุหนายก แล้วจัดแบ่งส่วนราชการเป็น ๑๒ กระทรวง โดยมีเสนาบดีปกครองบังคับบัญชาแต่ละกระทรวง [๒] สำหรับการกำหนดให้มีขั้นและตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทยนั้นได้เริ่มมีขึ้นเมื่อปี พ.ศ.๒๔๓๓ โดยแบ่งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงมหาสมบัติออกเป็น ๑๐ ชั้น ดังนี้ คือ [๓]

---

[๑] ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (กรุงเทพมหานคร : ธนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๔ – ๕.

[๒] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

[๓] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

ชั้นที่ ๑ เสนาบดี
ชั้นที่ ๒ รองเสนาบดี
ชั้นที่ ๓ ปลัดทูลฉลอง
ชั้นที่ ๔ อธิบดี
ชั้นที่ ๕ ปลัดบัญชี
ชั้นที่ ๖ เจ้ากรม รองอธิบดี และเสมียนตรา
ชั้นที่ ๗ ปลัดกรม
ชั้นที่ ๘ สมุหบัญชี และเสมียน หรือสารวัตร เอก
ชั้นที่ ๙ เสมียน หรือสารวัตรโท
ชั้นที่ ๑๐ เสมียน หรือสารวัตรสามัญ และนักการ

ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๘๑ ได้มีการกำหนดชั้นของข้าราชการพลเรือนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อเทียบกับยศทหาร โดยแบ่งข้าราชการพลเรือนเป็นชั้นสัญญาบัตรขึ้นไป ๓ ชั้น คือ ชั้นที่ ๑ เทียบนายพล ชั้นที่ ๒ เทียบนายพัน และชั้นที่ ๓ เทียบนายร้อย แต่ละชั้นยังแบ่งเป็นชั้นรอง ๆ ลงมาคือ เป็นชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี ชั้น ๑ เอก เทียบเท่านายพล-เอก ชั้น ๑ โท เทียบเท่านายพลโท ชั้น ๑ ตรี เทียบเท่านายพลตรี เป็นต้น*

การดำเนินการปกครองและการบริหารราชการในสมัยต่าง ๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าระบบศักดินามีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดลักษณะพื้นฐานของระบบข้าราชการพลเรือนในสมัยนั้น ๒ ประการ ประการแรกมีการกำหนดตำแหน่งและความสำคัญของตำแหน่งลดหลั่นตามความรับผิดชอบและงานในหน้าที่ เช่นขุนจันทร์พิมานมีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดในพระราชวัง ถือศักดินา ๖๐๐ ไร่ เจ้าพระยาสุรสีห์ ตำแหน่งผู้ว่าราชการเมือง ถือศักดินา ๑๐,๐๐๐ ไร่ เป็นต้น ประการที่สอง มีการกำหนดสิทธิของข้าราชการที่ถือศักดินาตั้งแต่ ๔๐๐ ไร่ขึ้นไปในลักษณะของประโยชน์ที่พึงจะได้รับทำนองสวัสดิการ

---

* เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖.

เช่นมีสิทธิได้รับเบี้ยหวัดเงินปี ไม่ต้องถูกเกณฑ์แรงงาน และเมื่อถึงแก่กรรมจะได้รับพระราชทานเพลิงศพเป็นต้น นอกจากนั้นศักดินายังกำหนดให้ไว้ในกรณีข้าราชการกระทำความผิดซึ่งจะต้องถูกปรับไหมตามความสูงต่ำของศักดินา เช่น ผู้กระทำความผิดในคดีอย่างเดียวกัน ถ้ามีศักดินาสูงต้องถูกปรับมากกว่ามีศักดินาต่ำกว่าเป็นต้น นอกจากระบบศักดินาแล้ว ยังมีระบบบรรดาศักดิ์อีกระบบหนึ่งที่เป็นรากฐานสำคัญในการบริหารราชการพลเรือนไทยในสมัยนั้น ซึ่งระบบบรรดาศักดิ์นี้เป็นระบบที่ข้าราชการจะได้รับยศ ราชทินนาม และตำแหน่ง กล่าวคือข้าราชการจะได้รับยศเป็นเจ้าพระยา พระยา พระ หลวง ขุน หมื่น พัน เป็นต้น ยศต่าง ๆ ที่ได้มานี้มักจะได้ราชทินนามควบคู่กันไปด้วย และราชทินนามที่ตั้งให้นั้นมักจะเกี่ยวกันกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในราชการ เช่น พระยานิติศาสตร์ไพศาล แสดงว่ามีตำแหน่งหน้าที่ในทางกฎหมายหรือตุลาการ ขุนอากรพิพัฒน์ แสดงว่ามีตำแหน่งทางด้านการเก็บภาษีอากรเป็นต้น นอกจากยศดังกล่าวแล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดทำความดีความชอบในราชการดีก็จะได้ตำแหน่งในราชการสูงขึ้นไป เช่นตำแหน่งอัครมหาเสนาบดี เสนาบดี ปลัดทูลฉลอง เจ้ากรมสมุหบัญชีเป็นต้น[๑]

สมัยปฏิรูประบบราชการพลเรือนในรัชกาลที่ ๗

กฎรที่ระบบข้าราชการพลเรือนไทยในสมัยดังกล่าวข้างต้นยึดเอาระบบศักดินาและบรรดาศักดิ์เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารราชการ เช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับราชการและไม่มีการควบคุมระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นส่วนกลางให้อยู่ในระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน ครั้นมาถึงในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชประสงค์ที่จะปฏิรูประบบราชการพลเรือนเสียใหม่ ดังจะเห็นได้จากพระราชดำรัสของพระองค์ในปี พ.ศ.๒๔๖๘ ที่ว่า

---

[๑] ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย เอกสารประกอบการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ลำดับที่ ๑๕ (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๓ – ๔.

"บัดนี้ถึงเวลาแล้วที่จะวางระเบียบการรับคนเข้าทำราชการตามกระทรวงต่าง ๆ และระเบียบการปกครองภายในกระทรวงอนุโลมตามที่เป็นอยู่ในกระทรวงทหารบก ทหารเรือ ทหารบกทหารเรือต้องมีการสอบไล่มานานแล้ว จึงจะเป็นนายทหารได้ ส่วนราชการพลเรือนนั้นยังไม่มีกำหนดความรู้อย่างไร เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมากแล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้าทำราชการแต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบทั้งเวลานี้ ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมด มีน้อยไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีเลือกเฟ้นคนเข้ารับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรม และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุตสาหะพยายามเล่าเรียนมีความรู้ดี อีกประการหนึ่ง การปกครองภายในกระทรวงต่าง ๆ นั้นไม่มีระเบียบแน่นอนเหมือนกันทุกกระทรวง เห็นว่าควรวางแบบให้คล้ายกัน และให้แน่นอนสำหรับข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อข้าราชการจะได้รับความยุติธรรม และมีสิทธิหรือหน้าที่ต่อราชการเหมือนกันหมด เพื่อให้เป็นการสม่ำเสมอ"

หลังจากนั้นพระองค์ก็โปรดให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๐ โดยให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ เป็นต้นไป พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกนี้ได้กำหนดให้มีกรรมการรักษาพระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น ซึ่งเรียกกันย่อ ๆ ว่า "ก.ร.พ." (ภายหลังเปลี่ยนเป็น ก.พ.) มีฐานะเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนทั้งหมดของทุกกระทรวง รวมทั้งข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกระทรวงการทหาร ยกเว้นข้าราชการฝ่ายตุลาการ ก.ร.พ.นี้มีหน้าที่สรรหาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการและดูแลตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนอยู่ในระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกกระทรวง และให้

ข้าราชการได้รับความยุติธรรม มีสิทธิและหน้าที่ต่อราชการโดยเสมอเหมือนกันหมด ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว [๑]

ต่อมาภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.๒๔๗๕ แล้ว ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมกับกาลสมัยโดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ ภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๑ ไปแล้วดังนี้ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๖, พ.ศ.๒๔๗๙, พ.ศ.๒๔๘๒, พ.ศ.๒๔๘๔ พ.ศ.๒๔๘๕, พ.ศ.๒๔๘๕ และ พ.ศ.๒๔๘๗ ซึ่งสาระสำคัญของพระราชบัญญัติต่าง ๆ เหล่านี้ (ยกเว้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๖) [๒] ได้ยึดถือระบบชั้นยศเป็นสำคัญโดยมีการกำหนดตำแหน่งเป็นกลางไว้ซึ่งแตกต่างกันไปบ้างตามความเหมาะสม [๓] (ดูตาราง ก.ในหน้าถัดไป) และนอกจากนี้แล้วระบบชั้นยศยังมีลักษณะสำคัญบางประการพอประมวลสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ [๔]

---

[๑] เสริมสุข โกวิทวานิช,"ประวัติและบทบาทของ ก.พ." ใน ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน, ประวิณ นคร, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๒), หน้า ๒๙ – ๓๐.

[๒] พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๖ มีสาระสำคัญที่ต่างจากพระราชบัญญัติฉบับอื่น ๆ ตรงที่ให้ยกเลิกยศและชั้นข้าราชการพลเรือน คงให้มีแต่ตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๖ ตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้ได้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไป ระบบชั้นยศข้าราชการจึงถูกนำกลับมาใช้อีก

[๓] เกศินี หงสนันทน์, วิวัฒนาการของระบบราชการไทย : การศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ (พ.ศ.๒๔๗๑ – ๒๕๑๘)(กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,๒๕๒๓), หน้า ๕๔.

[๔] ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย,หน้า ๑๑ – ๑๒.

ตารางที่ ก. : แสดงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเปรียบเทียบว่าด้วยการจำแนกตำแหน่งของข้าราชการ

สาระ	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฯ								
	พ.ศ.๒๔๗๑	พ.ศ.๒๔๗๖	พ.ศ.๒๔๗๕	พ.ศ.๒๔๘๒	พ.ศ.๒๔๘๔	พ.ศ.๒๔๘๕	พ.ศ.๒๔๙๕	พ.ศ.๒๔๙๗	พ.ศ.๒๕๑๘
การจำแนกตำแหน่งของข้าราชการ	กำหนดชั้นยศจำแนกเป็น ๒ ชั้น คือ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นราชบุรุษ	กำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๖ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ๕ ชั้น และกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๖ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ๕ ชั้น และกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๖ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ๕ ชั้น และกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๗ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ชั้นและกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๗ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ๕ ชั้น และกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๖ ตำแหน่ง	กำหนดชั้นยศเป็น ๕ ชั้นและกำหนดตำแหน่งเป็นแกนกลาง ๑๑ ตำแหน่ง	กำหนดตำแหน่งข้าราชการออกเป็น ๑๑ ระดับ ถือตามสายงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเรียกว่าระบบ พี.ซี.

ที่มา : เกษินี หงสนันทน์, วิวัฒนาการของระบบราชการไทย : การศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ (พ.ศ.๒๔๗๑ – ๒๕๑๘) คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑) มีการแบ่งชั้นยศประจำตัวข้าราชการแต่ละบุคคลเลียนแบบทหาร เช่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๐ ซึ่งเป็นกฎหมายข้าราชการฉบับแรกได้แบ่งชั้นยศข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ๒ ชั้น คือ ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ข้าราชการซึ่งมียศตั้งแต่รองอำมาตย์ตรีขึ้นไปจนถึงมหาอำมาตย์เอกเป็นสูงสุด และชั้นราชบุรุษ ซึ่งได้แก่ข้าราชการซึ่งมียศชั้นราชบุรุษอันเป็นตำแหน่งที่เทียบเท่าเสมียน จนกระทั่งต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงยกเลิกชั้นยศดังกล่าวและแบ่งชั้นข้าราชการพลเรือนสามัญเสียใหม่เป็น ๕ ชั้น คือชั้นจัตวา ชั้นตรี โท เอก และพิเศษ ทั้งนี้ได้มีการแบ่งชั้นของข้าราชการดังกล่าวติดต่อมาเป็นเวลานาน ยศและชั้นดังกล่าวนี้อาจจะพิจารณาได้ว่าเป็นสิ่งกำกับฐานะของข้าราชการว่า ข้าราชการผู้ใดมียศชั้นสูงกว่าหรือต่ำกว่ากันเพียงใด

๒) ระบบนี้ถือชั้นยศเป็นหลักในการดำเนินการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง การสอบ การบรรจุ การเลื่อนเงินเดือน และ ฯลฯ ยึดถือชั้นยศเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบนี้ จะต้องเป็นไปตามชั้นและยศนั้น ๆ โดยกำหนดไว้ว่า ตำแหน่งเสมียนพนักงานให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ตำแหน่งประจำแผนกให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นตรีหรือชั้นจัตวา ตำแหน่งหัวหน้าแผนกให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นโทหรือชั้นตรี เป็นต้น ในการสอบเพื่อเข้ารับราชการก็เช่นกันถือชั้นยศเป็นหลักโดยจะมีการระบุว่าสอบเป็นข้าราชการชั้นจัตวาหรือชั้นตรี ส่วนจะดำรงตำแหน่งใดนั้นจะได้กำหนดในภายหลัง

๓) อัตราเงินเดือนของข้าราชการจะได้รับมากน้อยเป็นไปตามชั้นยศ เช่น ข้าราชการชั้นจัตวาจะได้รับอัตราเงินเดือนน้อยกว่าข้าราชการชั้นตรี ส่วนข้าราชการชั้นโทจะได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการชั้นตรี โดยถือหลักว่า "ชั้นเท่ากันเงินเท่ากัน"

๔) ชั้นและยศของข้าราชการผู้ใดจะติดตัวข้าราชการผู้นั้นตลอดไปไม่ว่าข้าราชการผู้นั้นจะย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นใดและจะมีปริมาณและคุณภาพของงานแตกต่างไปจากเดิมอย่างไรเว้นแต่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือถูกลดชั้น

โดยสรุปอาจจะกล่าวได้ว่า ระบบข้าราชการแบบชั้นยศเป็นระบบที่ยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก และถือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นรอง การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนยึดถือชั้นยศเป็นสำคัญ ระบบนี้ปรากฏเด่นชัดในข้าราชการทหารหรือตำรวจ และเป็นระบบที่นิยมใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนในประเทศอังกฤษ และภาคพื้นยุโรป

การยึดถือระบบชั้นยศเป็นหลักสำคัญในการบริหารข้าราชการพลเรือนดังกล่าวนี้ ได้ก่อให้เกิดปัญหาอย่างมากมาย เพราะเมื่อตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือนมีเพิ่มมากขึ้น ๆ ตามการขยายตัวของระบบราชการพลเรือนและแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับหลังจากปี๒๔๗๑ แล้วก็ตาม ระบบของตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขณะนั้นเท่านั้น และลักษณะของการกำหนดตำแหน่งในราชการพลเรือนเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มลงไปในส่วนราชการเรื่อย ๆ เป็นราย–ตำแหน่ง ไม่ได้มีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทั้งส่วนราชการ หรือพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพร้อมกันทั้งส่วนราชการ จนบางทีแม้ ก.พ. เองก็ยากที่จะทราบว่าตำแหน่งในส่วนราชการมีตำแหน่งอะไรบ้าง และตำแหน่งเหล่านั้นมีหน้าที่อย่างไร แม้ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๘๗ กำหนดให้ ก.พ.มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งก็ตาม แต่ ก.พ.ก็มิอาจกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะ ก.พ.มิอาจจะกำหนดตำแหน่งในทุกส่วนราชการได้พร้อมกัน เพราะกฎหมายมิได้กำหนดให้ ก.พ.ได้มีเวลากำหนดตำแหน่ง ก.พ. จึงกำหนดได้เพียงว่า "....ตำแหน่งใดจะรับเงินเดือนในขั้นและอันดับใด ให้รับเงินเดือนตามขั้นและอันดับที่รับอยู่ในขณะนั้น แต่ถ้าส่วนราชการเห็นว่าควรจะเปลี่ยนแปลงขั้นและอันดับ ก็ขอให้ ก.พ.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ....." ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่ในชั้นต่าง ๆ นั้น มิได้หมายความว่าทุกตำแหน่งจะได้รับเงินเดือนถึงอันดับและขั้นสูงสุดของตำแหน่ง แต่ตำแหน่งใดจะรับเงินเดือนสูงถึงขั้นไหน ก็ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องให้ ก.พ.กำหนดเป็นรายตำแหน่งไป แต่เนื่องจากตำแหน่งในราชการพลเรือนมีจำนวนมาก ก.พ. จึงพิจารณา

17912660

ไว้ก่อนไม่ทัน จึงต้องพิจารณาเป็นราย ๆ ไปตามที่ส่วนราชการขอให้พิจารณา ซึ่งในทางปฏิบัติ ส่วนราชการต่าง ๆ มักจะไม่ขอไปในกรณีปกติ แต่มักจะขอไปเฉพาะเวลาที่บุคคลติดขั้นติดอันดับมากกว่าที่จะขอให้ ก.พ.พิจารณาเพราะด้วยเหตุผลทางด้านคุณภาพของงานที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ใครเงินเดือนติดอันดับแล้วก็ขอไปหรือมีเงินเดือนพอที่จะเป็นชั้นสูงขึ้นแล้วก็ขอไป มิได้อยู่ที่ปริมาณและคุณภาพของงานเท่าไรนัก[๑๐]

การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ กล่าวคือ[๑๒]

๑) ทำให้เกิดความล่าช้า ทั้งนี้ เพราะหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ มากมาย พร้อมทั้งปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อให้ ก.พ.พิจารณาโดยชี้แจงเป็นรายตำแหน่ง ซึ่งบางกรณีกว่าจะชี้แจงเสร็จก็จะต้องใช้เวลาเป็นแรมปี และเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ขอไปมากก็พิจารณาให้ไม่ทัน ต้องล่าช้าไปอีก

๒) ทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย โดยที่สิ้นเปลืองเวลาที่ต้องจัดทำคำชี้แจงและสิ้นเปลืองวัสดุเป็นจำนวนมาก

๓) ทำให้ไม่ค่อยจะได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพราะเป็นการพิจารณาเป็นรายตำแหน่งเมื่อมีตำแหน่งมาก และหลายหน่วยงาน การพิจารณาก็อาจแตกต่างกันไปบ้าง

๔) ทำให้เป็นภาระของ ก.พ.อย่างไม่มีวันจบสิ้น คือต้องพิจารณากำหนดชั้นและอันดับอยู่เรื่อย ๆ ไป ยิ่งต่อไปข้าราชการนับวันจะมากขึ้น งานการพิจารณาปรับชั้นและอันดับตำแหน่งดังกล่าวยิ่งมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

---

[๑๐] สำนักงาน ก.พ., "การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย" (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.), หน้า ๗ – ๘. (อัดสำเนา)

[๑๒] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

ด้วยเหตุนี้คณะรัฐมนตรีจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการนี้ได้พิจารณาเห็นว่า การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ก.พ.ใช้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งใช้วิธีพิจารณาเป็นราย ๆ ไปตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ขอให้พิจารณานั้น เป็นวิธีการที่ใช้ได้ผลเฉพาะในสมัยที่ยังมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนไม่มากนัก แต่ในสมัยปัจจุบันรัฐบาลกำลังเร่งรัดพัฒนาประเทศ วงงานของรัฐบาลขยายตัวกว้างขวางออกไป ตำแหน่งในราชการพลเรือนเพิ่มขึ้นมาก วิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นราย ๆ ไปนั้นไม่เหมาะสมแก่กาลสมัย เพราะล่าช้าไม่ทันการสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่ายและแรงงานมาก อีกทั้งไม่ได้ระดับมาตรฐานเท่าที่ควร จึงควรเปลี่ยนวิธีพิจารณาเสียใหม่กล่าวคือ แทนที่จะพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง ก็ควรใช้วิธีพิจารณาเปรียบเทียบรวมกันทั้งหมด โดยสร้างมาตรฐานสำหรับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้เป็นหลักในการพิจารณาเสียก่อนตามแนวความคิดของระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification)ที่ใช้ได้ผลดีในต่างประเทศมาแล้ว คณะกรรมการดังกล่าวได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีขอนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องนี้เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๐๔ ลงมติอนุมัติให้สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือน เพื่อเป็นมูลฐานในการสร้างระบบจำแนกตำแหน่งที่เหมาะสมกับประเทศไทยแล้วให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป[๑]

<u>การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย</u>[๒]

สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น โดยสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือนทุกกระทรวงทบวงกรม

---

[๑] สุมาน รังสิโยกฤษฎ์, <u>การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย</u> (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายพัฒนาข้าราชการพลเรือน กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๑๕), หน้า ๑.

[๒] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑ – ๓.

ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แล้วนำข้อมูลที่สำรวจได้มาวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานและระดับต่าง ๆ รวมทั้งได้เขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับแต่ละระดับในแต่ละสายงาน และได้นำเรื่องนี้เสนอ ก.พ.พิจารณา ซึ่ง ก.พ.ก็ได้มีความเห็นเช่นเดียวกับความเห็นของคณะกรรมการปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนว่า ระบบจำแนกตำแหน่งนั้นเป็นประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนได้หลายประการ อันจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แต่เนื่องจากการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้นี้ จำเป็นจะต้องปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม และต้องปรับตำแหน่งที่มีอยู่ให้เข้ากับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งซึ่งต้องใช้เวลาตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยรอบคอบรัดกุม จึงไม่อาจที่จะให้เสร็จพร้อม ๆ กันทุกส่วนราชการได้ จึงเห็นควรปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นส่วนราชการ ๆ ไป โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๑๒ ขึ้น และเมื่อได้ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการบางแห่ง ในระยะเวลา ๑ – ๒ ปี และสำนักงาน ก.พ.ได้ปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ให้รัดกุมเหมาะสมดีแล้ว ก็อาจแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งพร้อมกันทุกส่วนราชการต่อไป จึงมีมติให้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาปรับใช้ในสำนักงาน ก.พ.ก่อน เพื่อเป็นแบบสำหรับปรับใช้ในส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป

จากนั้นสำนักงาน ก.พ.ได้ยกร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน คุณสมบัติและความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนขั้นข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. พ.ศ.๒๕๑๔ เสนอ ก.พ.พิจารณาตรวจแก้ แล้วมีมติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อประกาศใช้ต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้ต่อไป จึงได้มีการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในสำนักงาน ก.พ.เป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๑๔ และต่อมาอีก ๒ ปี คือ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ได้มีการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรมวิทยาศาสตร์เป็นแห่งที่ ๒

ต่อมา เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สำนักงาน ก.พ. รีบดำเนินการจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็ว สำนักงาน ก.พ.จึงได้ดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาและปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีก ๑๔ ส่วนราชการ รวมเป็น ๑๖ ส่วนราชการดังนี้

๑) สำนักงาน ก.พ.	เริ่มใช้เมื่อ	๒๘ เมษายน ๒๕๑๔
๒) กรมวิทยาศาสตร์	"	๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖
๓) กรมขนส่งทางบก	"	๒๒ พฤษภาคม ๒๕๑๖
๔) กรมสรรพากร	"	๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๖
๕) กรมราชทัณฑ์	"	๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๖
๖) สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	"	๑๖ มกราคม ๒๕๑๗
๗) กรมแรงงาน	"	๑๖ มกราคม ๒๕๑๗
๘) กรมศุลกากร	"	๑๖ มกราคม ๒๕๑๗
๙) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	"	๑๖ มกราคม ๒๕๑๗
๑๐) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	"	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗
๑๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	"	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๑๗
๑๒) กรมทะเบียนการค้า	"	๑ ตุลาคม ๒๕๑๗
๑๓) กรมอุตุนิยมวิทยา	"	๑๗ กันยายน ๒๕๑๗
๑๔) กรมการบินพาณิชย์	"	๒๖ กันยายน ๒๕๑๗
๑๕) กรมบัญชีกลาง	"	๒๓ มกราคม ๒๕๑๘
๑๖) กรมปศุสัตว์	"	๑๐ มีนาคม ๒๕๑๘

การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในการบริหารราชการพลเรือนไทยในครั้งนี้นับว่าเป็นที่คาดหมายว่าจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ซึ่งพอประมวลได้ดังนี้ [๑]

---

[๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒ – ๒๕.

(๑) <u>การพิจารณากำหนดตำแหน่งจะสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้ผลดียิ่งขึ้น</u> เพราะมีบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งเขียนไว้แล้ว ทำให้ผู้เสนอและผู้พิจารณาทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน สามารถวินิจฉัยถึงความจำเป็น และความต้องการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ได้ถูกต้อง แน่นอน และรวดเร็วทันกับความต้องการ

(๒) <u>การกำหนดเงินเดือนจะได้ระดับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น</u> เพราะได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งทั้งหมดตามชนิดหรือสายงาน ตามระดับความยากง่ายของงาน และได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ในส่วนราชการอื่น ๆ รวมทั้งเปรียบเทียบกับตำแหน่งในสายงานอื่น แล้วจึงกำหนดระดับของตำแหน่งตามความยากง่ายของงาน ฉะนั้น ตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานกันไม่ว่าในส่วนราชการใด เมื่อความยากง่ายพิจารณาเทียมกันแล้วก็จะอยู่ระดับเดียวกัน

(๓) <u>การสอบและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจะมีประสิทธิภาพ และประหยัดยิ่งขึ้น</u> การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งช่วยให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับราชการได้มีโอกาสได้ทราบล่วงหน้าว่างานที่จะทำเป็นอย่างไร ก้าวหน้าไปได้อย่างไร ผู้จะเข้ารับราชการมีโอกาสพิจารณาไตร่ตรองก่อน การเข้ารับราชการจึงเป็นไปด้วยความพอใจในงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งราชการและตัวบุคคล นอกจากนี้การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งยังช่วยให้การสอบหรือคัดเลือกได้ผู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพราะได้มีมาตรฐานกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นแนวอันสำคัญสำหรับออกข้อสอบเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

(๔) <u>การใช้คนในราชการจะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ยิ่งขึ้น</u> เดิมการกำหนดพื้นความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่ง กำหนดไว้เฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเริ่มเข้ารับราชการ ตำแหน่งอื่นระดับสูง ๆ ไม่ได้กำหนดพื้นความรู้ไว้ จึงเป็นช่องทางให้ใช้คนไม่ตรงกับงานได้ง่าย แต่ตามระบบจำแนกตำแหน่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้อง

มีไว้ทุกระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจึงมีแนวทางให้แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามที่กำหนดไว้ทุกตำแหน่ง

(๕) <u>การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ของตำแหน่งจะลดน้อยลงและการขอปรับชั้นและอันดับเงินเดือนก็จะหมดไป</u> เดิมการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง หรือการแก้ไขหรือเพิ่มเติมความรู้สำหรับตำแหน่งนั้น มักจะทำเป็นรายตำแหน่งไป แต่เมื่อใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน ใช้ชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกัน ใช้พื้นความรู้อย่างเดียวกัน เงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงเท่ากัน ก็เขียนไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกัน เช่นในสำนักงาน ก.พ. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๓ จะมีจำนวนตำแหน่งกี่ตำแหน่งก็ตาม หากจะแก้ไขเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แทนที่จะแก้ไขเป็นราย ๆ เช่นเดิม ก็แก้ไขในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๓ ที่เดียว ซึ่งก็เท่ากับเป็นการแก้ทุกตำแหน่ง เรื่องการขอกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นอันดับสูงขึ้นหรือเป็นขั้นสูงขึ้น ที่เรียกว่า "การขอปรับอันดับ" หรือ "การขอปรับขั้น" ก็จะหมดไป เพราะได้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงสำหรับตำแหน่งไว้ล่วงหน้าเป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง จึงไม่ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไปอย่างแต่ก่อน เว้นไว้แต่ว่า เมื่อหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงจากเดิม ก็จะต้องขอให้ ก.พ. พิจารณาใหม่

(๖) <u>การควบคุมและติดตามผลงานจะได้ผลดียิ่งขึ้น</u> เพราะการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งไว้ล่วงหน้า ย่อมเป็นการส่งเสริมให้มีการมอบหมายหน้าที่หรือมอบอำนาจดำเนินงาน ตลอดจนการวินิจฉัยสั่งการให้เป็นสัดส่วนสมเหตุสมผล ผู้บังคับบัญชาก็อาจตรวจสอบความรับผิดชอบและผลงานได้โดยสะดวก ทำให้สามารถปูนบำเหน็จความชอบผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

(๗) <u>บุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ จะทำงานง่ายยิ่งขึ้น</u> เพราะจะลดงานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการขอปรับชั้นปรับอันดับเงินเดือนไปได้ งานด้านการสอบจะลดน้อยลง เพราะในการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น สำนักงาน ก.พ.จะเป็นผู้ดำเนินการให้ จะทำให้บุคลากรมีเวลาที่จะดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมข้าราชการ

การวัดผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนงานบุคคล เป็นต้น

(๘) ข้าราชการจะมีกำลังใจดีขึ้น เพราะในระบบจำแนกตำแหน่งได้จำแนกตำแหน่งในแต่ละสายงานไว้อย่างมีระเบียบ มองเห็นได้ง่ายว่า ข้าราชการจะก้าวหน้าได้อย่างไร โดยมีเงื่อนไข มีคุณสมบัติที่จะต้องเพิ่มพูนในแต่ละขั้นตอนอย่างไร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง ข้าราชการทุกคนจะทราบว่า การที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือการที่จะก้าวหน้าในสายงานนั้น จะต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จึงย่อมกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการขวนขวายหาความรู้ เพื่อที่จะได้แข่งขันกับคนอื่นได้ต่อไป

เมื่อได้กล่าวถึงความเป็นมาของระบบข้าราชการพลเรือนไทยในอดีต ตลอดจนได้กล่าวถึงการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทยพอเป็นสังเขปแล้ว ในส่วนต่อไปนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญและวิธีการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในบทต่อ ๆ ไปดังนี้

<u>สาระสำคัญและวิธีการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘</u>

เมื่อได้ทดลองใช้ระบบจำแนกตำแหน่งกับส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าวจนเป็นที่แน่ใจว่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการแล้ว จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะดำเนินการจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการอื่น ๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ให้เสร็จสิ้นโดยเร็วต่อไป จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ * ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ได้มีบทเฉพาะกาลในมาตรา ๑๑๗ บัญญัติไว้ว่า "ในระหว่างที่ ก.พ.ยังมิได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา ๓๒ ในส่วนราชการใด ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้นไปพลางก่อน ทั้งนี้ไม่เกินหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่

---

*ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๒๖ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘.

พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา" ฉะนั้นในช่วงแรกภายหลังจากได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นี้แล้ว ส่วนราชการบางแห่งจึงยังคงใช้ระบบชั้นยศเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลอยู่ต่อไปอีกระยะหนึ่งจวบจนกระทั่งวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนทุกแห่งจึงสามารถนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ได้โดยทั่วกัน ซึ่งนับเป็นวันเริ่มต้นของการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งอย่างเป็นทางการ

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ มีสาระสำคัญประการหนึ่งที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับอื่น ๆ กล่าวคือได้กำหนดให้ส่วนราชการฝ่ายพลเรือนทุกกระทรวง ทบวง กรม ใช้ระดับตำแหน่ง ๑๑ ระดับเป็นแกนกลางในการบริหารงานบุคคลแทนการใช้ชั้นยศของข้าราชการ ฉะนั้นชั้นยศของข้าราชการคือชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ซึ่งเคยใช้มาเป็นเวลานานจึงถูกยกเลิกไป อันเนื่องมาจากการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นี้มาใช้ และเพื่อให้การจำแนก-ตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยได้ดำเนินไปด้วยดี จึงได้มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้ คือ

มาตรา ๓๒ บัญญัติว่า "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดโดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน....."

มาตรา ๓๓ บัญญัติว่า "ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย"

มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ นอกจากมีชื่อตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ แล้ว อาจมีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามที่กระทรวง ทบวง กรม ทำความตกลงกับ ก.พ. อีกด้วยก็ได้"

มาตรา ๓๖ บัญญัติว่า "ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๒ เปลี่ยนแปลงไปให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม"

มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับนั้นโดยให้ได้รับในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของระบบจำแนกตำแหน่งก็คือ "เงินเท่ากัน งานเท่ากัน" (Equal pay for equal work) และ "ใช้คนให้ตรงกับงาน" (Put the right man to the right job) ซึ่งเมื่อนำเจตนารมณ์ดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยแล้วก็จะดำเนินการได้ดังนี้ คือ •

การกำหนดว่าจะมีตำแหน่งใด นั้น ต้องกำหนดชื่อตำแหน่ง จึงจะรู้ได้ว่ามีตำแหน่งใด การกำหนดว่าจะเป็นตำแหน่งระดับใด ในสายงานใดและต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใดนั้น ต้องกำหนดเข้ากลุ่มตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้เป็นมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นสายงานและระดับ ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วยแล้ว การกำหนดว่าจะมีตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดนั้น เป็นการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะพึงมีในหน่วยงานแต่ละหน่วยของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และการกำหนดว่าตำแหน่งระดับใดควรได้รับอัตราเงินเดือนเท่าใด ก็เป็นการกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งของระดับนั้นๆ

•ชัยณรงค์ ละออนวล, "การกำหนดตำแหน่ง" ในคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญภาค ๑, สำนักงาน ก.พ., บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐), หน้า ๑ - ๑๐.

สำหรับการกำหนดตำแหน่งใหม่ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อตำแหน่งนั้น ๆ มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปจากที่กำหนดไว้เดิมเมื่อเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

ฉะนั้น การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งจึงมีกรณีสำคัญที่จะต้องกำหนดอยู่ ๔ ประการ คือ

- การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง
- การกำหนดชื่อตำแหน่ง
- การกำหนดจำนวนตำแหน่ง
- การกำหนดอัตราเงินเดือน หรือการให้ได้รับเงินเดือน

สาระสำคัญเหล่านี้จะปรากฏอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บัญชีกำหนดตำแหน่งและบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งส่วนราชการฝ่ายพลเรือนทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้ใช้เป็นบรรทัดฐานในการบริหารงานบุคคล

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในทุกกระทรวง ทบวง กรมนั้น ก.พ. ได้จัดทำไว้ ๒ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

๒. ขั้นกำหนดตำแหน่งภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แล้ว

๑. <u>ขั้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘</u>

๑.๑ <u>การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง</u>

ก.พ. ได้ดำเนินการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทั้งหมด จัดเป็นสายงานและระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ และจัดทำมาตรฐาน-

กำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา ๓๓ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่ง จากนั้นก็จัดตำแหน่งที่มีอยู่แต่ละตำแหน่งเข้ากลุ่มนั้น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งการกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นสายงานและระดับ และจัดตำแหน่งที่มีอยู่เข้ากลุ่มตำแหน่งที่จำแนกไว้ดังกล่าวข้างต้นนั้น มีวิธีดำเนินการเป็น ๕ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ สำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร วิธีการสำรวจนั้นอาจใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ กรอกคำตอบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ออกไปสังเกตการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น และทำบันทึกรายงานเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นตามที่ปรากฏจากการสังเกตการณ์ หรือให้กรมเจ้าสังกัดชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น หรือเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ออกไปสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังกล่าวประกอบกันจนได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น*

ขั้นที่ ๒ การจำแนกสายงาน เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วก็จะวิเคราะห์และจำแนกตำแหน่งต่าง ๆ ออกมาเป็นสายงานโดยถือหลักว่าตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันก็จัดรวมไว้ในสายงานเดียวกัน เช่น ตำแหน่งที่ทำงานด้านธุรการทั่ว ๆ ไปก็จัดอยู่ในสายงานธุรการ ตำแหน่งที่ทำงานด้านการเงินและบัญชีก็จัดอยู่ในสายงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งที่ทำงานด้านกฎหมายก็จัดอยู่ในสายงานนิติการเป็นต้น แล้วทำบัญชีสำรวจตำแหน่งโดยจะมีรายละเอียดแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งใดอยู่ในสายงานใด ใครเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับใด อันดับใด รับเงินเดือนเท่าใด

ในการจำแนกสายงานหรือการที่จะจัดว่าตำแหน่งใดอยู่ในสายงานใดนี้ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ ของสำนักงาน ก.พ. จะร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนของส่วนราชการ ตลอดจน

---

*เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑ – ๕.

ศึกษาและขอคำแนะนำจากผู้รู้ ทั้งนี้ก็เพื่อจะให้การจำแนกสายงานและการให้ชื่อสายงานถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง [๑]

อนึ่ง เมื่อเริ่มนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ มาใช้ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ นั้น ปรากฏว่า ก.พ. ได้จำแนกสายงานต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่มๆ รวม ๘ กลุ่มสายงาน แต่ละกลุ่มสายงานแยกเป็นสายงานย่อย ๆ ได้รวม ๒๘๔ สายงาน และในจำนวนสายงานทั้ง ๒๘๔ สายงานนี้แยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๕ ประเภทตามลักษณะที่ปรากฏอยู่ในส่วนราชการ และตามลักษณะของคุณวุฒิที่ต้องการ ตลอดจนตามระดับตำแหน่งที่เริ่มต้นของแต่ละสายงาน ดังนี้คือ [๒]

๑) <u>สายงานทั่วไป</u> สายงานประเภทนี้มีอยู่เกือบทุกกระทรวง ทบวง กรม เพราะเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องมีในกรมต่าง ๆ เช่นสายงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สายงานเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ สายงานเกี่ยวกับธุรการ สายงานพิมพ์ดีด เป็นต้น

๒) <u>สายงานเฉพาะกรม</u> บางกรมมีงานที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายเฉพาะเรื่องหรืองานที่กรมได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบไม่มีในกรมอื่น งานของกรมจึงมีลักษณะโดยเฉพาะ เช่นสายงานตรวจเงินแผ่นดิน มีอยู่เฉพาะในสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สายงานตรวจสภาพอากาศยานมีอยู่เฉพาะในกรมการบินพาณิชย์ เป็นต้น

---

[๑] สมาน รังสิโยกฤษฎ์, <u>การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย</u>, หน้า ๕.

[๒] สำนักงาน ก.พ., "การเปลี่ยนชื่อสายงานและการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง" เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ตำแหน่ง ระหว่างวันที่ ๖ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร, : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๔), หน้า ๓ – ๔ (อัดสำเนา)

๓) สายงานปิด ได้แก่สายงานที่มีลักษณะงานต้องใช้เฉพาะผู้มีความรู้วิชาชีพเฉพาะทางและมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิชาชีพนั้น อาจจำกัดวุฒิเดียวหรือหลายวุฒิก็ได้ แต่กำหนดวุฒิเหมือนกันทุกระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เช่น สายงานนิติการ สายงานวิชาการเศรษฐกิจ สายงานวิชาการป่าไม้ เป็นต้น

๔) สายงานเปิด สายงานที่มีลักษณะงานต้องใช้ความรู้วิชาชีพในระดับเข้ารับราชการ (Entry Level) แต่ในระดับสูงขึ้นไปแล้วยอมรับประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่นสายงานวิเคราะห์งานบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นต้น หรือสายงานที่ตามลักษณะงานไม่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพ เช่น สายงานธุรการ เป็นต้น

ขั้นที่ ๓ การจัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน เมื่อได้จำแนกสายงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องดำเนินการวิเคราะห์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งหรือตีราคาตำแหน่งว่าสายงานใดควรมีกี่ระดับตำแหน่งโดยถือหลักว่า "งานเท่ากัน เงินต้องเท่ากัน" ซึ่งในการจัดระดับตำแหน่งนี้ ก.พ. ได้ใช้วิธีการพิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ดังนี้ คือ*

๑) ระดับความยากง่ายของงาน โดยพิจารณาว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องอาศัยกฎหมายระเบียบ นโยบายอย่างไรหรือไม่ ต้องใช้การวินิจฉัยไตร่ตรอง ตัดสินใจเพียงใดหรือไม่ ถ้าตัดสินใจผิดพลาดจะมีผลเสียหายเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด เป็นงานที่ปฏิบัติตามแบบหรือจะต้องแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมากน้อยบ่อยครั้งแค่ไหน เป็นต้น

๒) ระดับความรับผิดชอบ โดยพิจารณาว่าต้องรับผิดชอบในเรื่องใด มีความสำคัญและมีขอบเขตกว้างขวางมากน้อยแค่ไหน ต้องรับผิดชอบผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นเพียงใดเป็นต้น

๓) ระดับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงานในตำแหน่งนั้น โดยพิจารณาว่า งานนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในทางใด ระดับใด

---

*ชัยรงค์ ละออนวล, "การกำหนดตำแหน่ง," หน้า ๑ – ๗ ถึง ๑ – ๘.

เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่างมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

๔) ระดับการบังคับบัญชา โดยพิจารณาว่า การปฏิบัติงานนั้นทำโดยอิสระหรือภายใต้การแนะนำ ตรวจสอบ ควบคุมจากผู้บังคับบัญชาระดับใด มากน้อยเพียงใด ได้รับการแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานตลอดเวลา หรือเฉพาะเรื่องที่มีปัญหา ต้องใช้คำแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้อื่นอย่างไรบ้างหรือไม่ ต้องควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาระดับใด จำนวนมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

๕) สภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีอย่างไร มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานนั้นเพียงใด การปฏิบัติงานนั้นต้องเหน็ดเหนื่อยหรือได้รับความลำบากตรากตรำเพียงใด การปฏิบัติงานนั้นต้องเสี่ยงต่ออันตรายมากน้อยเพียงใด เป็นต้นไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบของตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าตำแหน่งใดมีระดับความยากง่ายของงาน ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ ระดับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงานที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานในตำแหน่งนั้น ระดับการบังคับบัญชาและสภาพในการปฏิบัติงานเข้าลักษณะที่ควรกำหนดเป็นตำแหน่งระดับใด ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๓๒ ก็กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับนั้น ซึ่งตามมาตรา ๓๒ ดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งไว้ดังนี้

๑) ตำแหน่งขั้นต้นซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่นที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงานกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑

๒) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้าง ๆ ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงาน

ค่อนข้างสูง กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๒

๓) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงพอสมควร และตำแหน่งขั้นต้นในงานด้านวิชาการหรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓

๔) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากมาก และปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ หรือภายใต้การตรวจสอบบ้าง ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญงานค่อนข้างสูงมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔

๕) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากมากและปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๕

๖) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากและตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๖

๗) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการพิเศษหรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๗

๘) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้

ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘

๙) ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจแนะนำระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙

๑๐) ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกระทรวงหรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐

๑๑) ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๑

<u>ขั้นที่ ๔</u> การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ดูตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในภาคผนวก ก.) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งแต่ละตำแหน่งซึ่งประกอบด้วย

๑) ชื่อสายงาน

๒) ชื่อตำแหน่ง

๓) ระดับตำแหน่ง

๔) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๕) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๖) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๗) ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

๘) เลขรหัสของตำแหน่ง และวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง

ดังนั้น การที่จะทราบว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร, มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างไร มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร และต้องมีความรู้ความสามารถอะไรบ้างนั้น

จึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เพื่อเป็นบรรทัดฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นแบบอย่างเดียวกันทั้งหมด

ขั้นที่ ๕[๑] การกำหนดตำแหน่งในบัญชีกำหนดตำแหน่ง เมื่อเจ้าหน้าที่ได้วิเคราะห์ตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ก็จะจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ ในแต่ละส่วนราชการ และสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ก.พ. ก็จะอนุมัติบุคคลนั้นให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ พร้อมกันไปด้วย ซึ่งตามมาตราดังกล่าวได้บัญญัติไว้ว่า

"ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ.อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

......"

สำหรับบัญชีกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

เลขที่ตำแหน่ง
ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
ชื่อตำแหน่งในสายงาน
ระดับตำแหน่ง
เงื่อนไข

---

[๑] สำนักงาน ก.พ., " การจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘" (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.), หน้า ๒๒ – ๓๐. (อัดสำเนา)

ตาราง ข. : แสดงตัวอย่างบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่ง

ที่มา : สมาน รังสิโยกฤษฎ์, การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย,หน้า ๑๘.

ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	เงื่อนไ
	กรม.....				
๑	อธิบดี	นักบริหาร ๑๐	๑๐	นาย.....	
๒	รองอธิบดี	นักบริหาร ๙	๙	นาย.....	
	กองการเจ้าหน้าที่				
๑๕	หัวหน้ากอง	บุคลากร ๖	๖	นาย.....	
	งานบรรจุแต่งตั้ง				
๑๖	บุคลากร	บุคลากร ๔	๔	นาย.....	(๑)
๑๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔	๔	นาย.....	(๔)
	กองวิชาการ				
๒๒	หัวหน้ากอง	นักวิชาการภาษี ๔	๔	นาย.....	(๒)

หมายเหตุ เงื่อนไข (๑) ให้ปรับขึ้นไปอีก ๑ ระดับโดยวิธีคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก
เงื่อนไข (๒) ให้ปรับขึ้นไปอีก ๒ ระดับโดยวิธีคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก
เงื่อนไข (๔) ให้ปรับลดลง ๑ ระดับ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในการจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จะจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่งเรียงลำดับตั้งแต่ตำแหน่งที่หนึ่งถึงตำแหน่งสุดท้ายโดยแยกตามส่วนราชการเป็นกองและแผนกต่าง ๆ

รายละเอียดในบัญชีกำหนดตำแหน่งนั้นส่วนใหญ่เป็นรายละเอียดที่ได้จากการสำรวจตำแหน่งดังกล่าวแล้ว กล่าวคือ เลขที่ตำแหน่งนั้นเป็นเลขที่ประจำตำแหน่งในส่วนราชการนั้น โดยเรียงตั้งแต่เลขที่ ๑ คือตำแหน่งอธิบดีเป็นต้นไป ส่วนชื่อตำแหน่งในการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานนั้นก็เป็นชื่อตำแหน่งที่เรียกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ดังกล่าวแล้ว ชื่อผู้ดำรงตำแหน่งก็คือชื่อผู้ครองตำแหน่งนั้น ๆ สำหรับเงื่อนไขในที่นี้มิใช่เป็นเงื่อนไขของตำแหน่งทำนองคุณวุฒิหรือเงื่อนไขการบรรจุ แต่เป็นเสมือนหมายเหตุในบัญชีกำหนดตำแหน่งซึ่งมีอยู่ ๖ เงื่อนไข เรียกว่า (๑) (๒) (๓).....ฯ.....(๖) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ถึงกรมต่าง ๆ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ ที่แจ้งการอนุมัติการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ได้อธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไขของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ดังนี้.-

(๑) หมายถึงให้ปรับตำแหน่งขึ้นได้ ๑ ระดับ โดยการสอบหรือคัดเลือก

(๒) หมายถึงให้ปรับตำแหน่งนั้นให้สูงขึ้นได้ ๒ ระดับ โดยการสอบคัดเลือก

(๓) หมายถึงให้ปรับตำแหน่งนั้นให้สูงขึ้นได้ ๑ ระดับ โดยการคัดเลือก

(๔) หมายถึงให้ปรับลดลงมา ๑ ระดับ เมื่อบุคคลผู้ครองตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งนั้นไป

(๕) หมายถึงให้ทำความตกลงกับ ก.พ.ใหม่ เมื่อบุคคลผู้ครองตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งไปแล้ว

(๖) เป็นตำแหน่งที่ตั้งไว้เพื่อชดเชยตำแหน่งที่ไปปฏิบัติงาน กอ.รมน.

สำหรับการจัดบุคคลดำรงตำแหน่งในครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นี้ ได้จัดพร้อมกันกับการกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ ดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้จะเห็นได้จากบัญชีกำหนดตำแหน่งจะปรากฏชื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ปรากฏอยู่ด้วย ซึ่งก็จะทำให้ข้าราชการมีโอกาสทราบได้ทันทีว่าตนเองจะอยู่ในตำแหน่งอะไร เลขที่ตำแหน่งเท่าใด ระดับไหน และตำแหน่งนั้นมีเงื่อนไขอย่างไร หรือไม่

ในการกำหนดบุคคลลงในตำแหน่งในครั้งแรกนี้ ก.พ. ได้ถือหลักการ ๒ ประการคือ .-

๑. ในการกำหนดบุคคลเข้าในสายงาน หรือจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งนั้นจะจัดให้ดำรงตำแหน่งเดิมที่บุคคลนั้นครองอยู่ในขณะนั้นโดยไม่ให้มีการโยกย้ายหรือเคลื่อนไหวออก-หรือเข้าในหน่วยงาน เพียงแต่เปลี่ยนชื่อตำแหน่งและรายละเอียดของตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้เหมาะสมเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความเดือดร้อนแก่ข้าราชการอันเนื่องจากการโยกย้ายประการหนึ่ง และเพื่อตัดปัญหาความยุ่งยากของส่วนราชการต่าง ๆ อันเนื่องจากการโยกย้ายอีกประการหนึ่ง ยกเว้นในบางกรณีซึ่งเป็นความประสงค์ของส่วนราชการ และ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าควรตัดตำแหน่งหรือโยกย้ายตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่งภายในกรมได้โดยไม่เดือดร้อนแก่ตัวบุคคลและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการจริง ๆ เท่านั้น ก็จะมีการจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผิดไปจากที่ครองอยู่เดิมได้

๒. ในการกำหนดระดับตำแหน่งนั้น นอกจาก ก.พ. จะคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนคุณภาพของงานดังที่กล่าวมาแล้วก็ตาม แต่สำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ครั้งแรกนี้ ก.พ. จะคำนึงถึงบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะรักษาสิทธิและประโยชน์ของข้าราชการในการนี้ ก.พ. จะพิจารณาเสียก่อนว่าตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเมื่อพิจารณาตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบแล้วควรจะอยู่ระดับไหนดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่องการกำหนด-ตำแหน่ง เสร็จแล้วก็จะพิจารณาฐานะของข้าราชการเป็นองค์ประกอบขั้นที่สองต่อไป คือ

๑. ตำแหน่งในระดับ ๑

ตำแหน่งในระดับ ๑ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานขั้นต้นซึ่งไม่ยากฉะใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด ตำแหน่งในระดับ ๑ นี้ตามลักษณะงานแล้วเป็นตำแหน่งระดับต่ำสุดของข้าราชการพลเรือนซึ่งเทียบได้กับเสมียนพนักงาน ตำแหน่งระดับ ๑ นี้ ก.พ. มีแนวจัดบุคคลดังนี้.-

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นจัตวาครองอยู่จะกำหนดเป็นระดับ ๑ แต่เนื่องจากตำแหน่งในระดับ ๑ นี้ ก.พ. กำหนดไว้ดังที่กล่าวมาแล้วว่าจะสามารถปรับเป็นระดับ๒

ได้ทุกตำแหน่ง เพราะฉะนั้นหลังจากที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งแล้ว เมื่อบุคคลผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๒ แล้วก็เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจบรรจุในส่วนราชการนั้น ๆ พิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ต่อไป

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นตรีครองอยู่ก็จะกำหนดเป็นระดับ ๒ ทั้งนี้เพราะตามหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งระดับ ๑ สามารถปรับเป็นระดับ ๒ ได้ทุกตำแหน่งอยู่แล้ว

๒. ตำแหน่งในระดับ ๒

ตำแหน่งในระดับ ๒ นี้เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่ไม่ยากนัก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป ตำแหน่งในระดับ ๒ นี้ ก.พ. มีแนวการจัดบุคคลลงไว้ดังนี้

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นจัตวาครองอยู่ก็จะกำหนดให้เป็นระดับ ๑ (ซึ่งต่อไปก็สามารถปรับเป็นระดับ ๒ ได้เองอยู่แล้ว โดยกรมเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าวมาแล้ว)

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการพลเรือนชั้นตรีครองอยู่ก็ให้กำหนดเป็นระดับ ๒

(๓) ถ้าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่มีสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ บางสายงาน เช่น เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ ฯลฯ ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้มีเงื่อนไข (๑) ซึ่งหมายถึงให้ปรับสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับโดยการสอบหรือคัดเลือกนั้น ถ้าในขณะนั้นมีข้าราชการชั้นตรีครองอยู่ แต่เงินเดือนของผู้นั้นไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ คือ ๑,๗๕๐ บาท ก.พ. ให้กำหนดเป็นระดับ ๒ เงื่อนไข (๑) แต่ถ้าผู้นั้นเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ แล้ว ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับ ๓

(๔) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นโทครองอยู่ก็ให้กำหนดเป็นระดับ ๔ เป็นการเฉพาะตัว แล้วให้กำหนดเงื่อนไข (๕) ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าบุคคลผู้ครองตำแหน่งนั้นพ้นจากตำแหน่งไปไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน

๓. ตำแหน่งในระดับ ๓

ตำแหน่งในระดับ ๓ เป็นตำแหน่งหัวหน้าหมวด งานระดับแผนก ซึ่งมีคุณภาพของงานไม่สูงนัก หรือเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในลักษณะนักวิชาการชั้นต้น หรือตำแหน่งที่เทียบได้

ในระดับเดียวกัน ตำแหน่งในระดับ ๓ นี้ ก.พ.มีแนวกำหนดการจัดบุคคลลงไว้ดังนี้

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการพลเรือนชั้นตรีครองอยู่ก็กำหนดให้เป็นระดับ ๓ ยกเว้นข้าราชการผู้นั้นเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ ให้กำหนดเป็นระดับ ๒ เงื่อนไข (๑) คือให้ปรับสูงขึ้นได้ ๑ ระดับโดยการสอบคัดเลือก

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากตำแหน่งในระดับ ๓ ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานนั้นไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร ๓ เศรษฐกร ๓ เป็นต้น แม้บุคคลผู้ครองตำแหน่งนั้นเป็นชั้นตรีเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ ก.พ. ให้กำหนดเป็นระดับ ๓

(๓) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการพลเรือนชั้นตรีครองอยู่ และตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งทางวิชาการหรือสายงานที่ต้องใช้วิชาเฉพาะอย่าง เช่น นักวิจัย สถาปนิก วิศวกร ฯลฯ ซึ่งปกติเป็นสายงานที่เริ่มต้นด้วยตำแหน่งในระดับ ๓ ก.พ.ก็จะกำหนดให้เป็นระดับ ๓ แล้วกำหนดเงื่อนไข (๑) ให้ด้วย ซึ่งหมายถึงตำแหน่งนี้ให้ปรับสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับ โดยการสอบหรือคัดเลือก

(๔) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการพลเรือนชั้นโทครองอยู่ ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ ๔ แล้ว กำหนดเงื่อนไข (๔) ซึ่งหมายถึงว่า หากตำแหน่งว่างลงให้ปรับลดลงมา ๑ ระดับ

(๕) ถ้าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งทางวิชาการ หรือสายงานที่ต้องใช้วิชาการเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นด้วยตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๓ และมีเงื่อนไข (๑) ไว้ ถ้าหากตำแหน่งนั้นมีข้าราชการพลเรือนชั้นโทครองอยู่ จะกำหนดให้เป็นระดับ ๔

๔. ตำแหน่งในระดับ ๔

ตำแหน่งในระดับ ๔ เป็นตำแหน่งหัวหน้าแผนก ก.พ.มีแนวจัดบุคคลลงไว้ดังนี้

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นตรีครองอยู่ ให้กำหนดเป็นระดับ ๓ เงื่อนไข (๑) แต่ถ้าบุคคลนั้นเป็นชั้นตรีแต่เข้าข่ายที่ต้องจัดลงในระดับ ๒ ดังที่กล่าวมาแล้ว ในการ

จัดบุคคลลงในตำแหน่งระดับ ๓ ก็ให้จัดบุคคลนั้นลงในระดับ ๒ แล้วกำหนดเงื่อนไข (๒) ไว้ซึ่งหมายถึงให้ปรับสูงขึ้นได้สองระดับ โดยการสอบหรือคัดเลือก

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นโทครองอยู่ ให้กำหนดเป็นระดับ ๔

(๓) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นเอกครองอยู่ ถ้าชั้นเอกนั้นเป็นชั้นเอกไม่เกินอันดับ ๒ ก.พ.ให้กำหนดเป็นระดับ ๕ เงื่อนไข (๔) แต่ถ้าชั้นเอกอันดับ ๓ ก.พ.ให้กำหนดเป็นระดับ ๖ เงื่อนไข (๕)

๕. ตำแหน่งในระดับ ๕

ตำแหน่งในระดับ ๕ เป็นตำแหน่งหัวหน้าแผนกขนาดใหญ่หรือตำแหน่งนักวิชาการอาวุโส ก.พ.มีแนวจัดบุคคลลงไว้ดังนี้

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นโทครองอยู่ ให้กำหนดเป็นระดับ ๔ เงื่อนไข (๑)

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นเอกครองอยู่ ให้กำหนดเป็นระดับ ๕ ยกเว้นในกรณีที่ข้าราชการชั้นเอกผู้นั้นเป็นชั้นเอกอันดับ ๓ ก.พ. จะกำหนดให้เป็นระดับ ๖ เงื่อนไข (๔)

๖. ตำแหน่งในระดับ ๖

ตำแหน่งในระดับ ๖ เป็นตำแหน่งหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า ก.พ.มีแนวจัดบุคคลลงไว้ดังนี้

(๑) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นโทครองอยู่ ให้กำหนดเป็นระดับ ๔ เงื่อนไข (๒) คือปรับให้สูงขึ้นได้เป็น ๒ ระดับ โดยการสอบหรือคัดเลือก

(๒) ถ้าตำแหน่งนั้นมีข้าราชการชั้นเอกครองอยู่ ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ ๖

๗. ตำแหน่งในระดับ ๗

ตำแหน่งในระดับ ๗ นี้เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งชั้นพิเศษ ก.พ. จึงจัดให้ข้าราชการชั้นพิเศษซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือ

ตำแหน่งที่เทียบเท่าเข้าดำรงตำแหน่ง แต่ถ้าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งข้าราชการชั้นเอกครองอยู่ให้กำหนดเป็นระดับ ๖ โดยมีเงื่อนไข (๓) คือให้ปรับสูงขึ้นได้ ๑ ระดับ โดยการคัดเลือก

๘. ตำแหน่งในระดับ ๘ ขึ้นไป

ตำแหน่งในระดับ ๘ ขึ้นไปมักจะไม่มีปัญหา ทั้งนี้เพราะสามารถเทียบได้อยู่แล้วว่าจะอยู่ในระดับไหน เช่น รองอธิบดี เป็นระดับ ๙ อธิบดีหรือรองปลัดกระทรวงเป็นระดับ ๑๐ และปลัดกระทรวงเป็นระดับ ๑๑ เป็นต้น

โดยสรุปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ถ้าหากพิจารณาในด้านฐานะเดิมของข้าราชการแล้วก็อาจกล่าวได้ว่า

(๑) <u>ชั้นจัตวา</u> – กำหนดเป็นระดับ ๑ โดยปรับเป็นระดับ ๒ ได้โดยอัตโนมัติ

(๒) <u>ชั้นตรี</u> – กำหนดเป็นระดับ ๒ ถ้าปฏิบัติงานในระดับ ๒
– กำหนดเป็นระดับ ๓ ถ้าปฏิบัติงานในระดับ ๓ ยกเว้นผู้ที่เงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ และปฏิบัติงานในสายงานที่ไม่เริ่มต้นในระดับ ๓ ให้กำหนดเป็นระดับ๒ ก่อน โดยมีเงื่อนไข (๑)

(๓) <u>ชั้นโท</u> – กำหนดเป็นระดับ ๔ ทุกคน

(๔) <u>ชั้นเอก</u> – กำหนดเป็นระดับ ๕ ถ้าปฏิบัติงานในระดับ ๕
– กำหนดเป็นระดับ ๖ ถ้าปฏิบัติงานในระดับ ๖

(๕) <u>ชั้นพิเศษ</u> – กำหนดเป็นระดับ ๗ ขึ้นไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ครองอยู่

๑.๒ <u>การกำหนดชื่อตำแหน่ง</u>

ตำแหน่งต่าง ๆ แต่ละตำแหน่งจะมีชื่ออยู่ ๒ ชื่อ คือชื่อหนึ่งเป็นชื่อในการ–

บริหารงานและอีกชื่อหนึ่งเป็นชื่อในสายงาน ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังนี้ [๑]

<u>ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน</u> เป็นชื่อที่ใช้อยู่ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ในการปกครองบังคับบัญชา และในวงสังคม เช่น หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เป็นต้น ชื่อนี้อาจเป็นชื่อที่เรียกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายอื่น และตามที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ก็ได้ เป็นชื่อเฉพาะของแต่ละตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ๆ ไปเสมือนชื่อตัวของคนแต่ละคน

<u>ชื่อตำแหน่งในสายงาน</u> เป็นชื่อที่ใช้เฉพาะในการบริหารงานบุคคล เช่น ในการเปิดสอบแข่งขัน ในการบรรจุแต่งตั้ง ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น เป็นต้น ชื่อตำแหน่งในสายงานนี้เป็นชื่อรวมของกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานคล้ายคลึงกันและอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่ง ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เรียกชื่อในสายงานอย่างเดียวกัน ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน และรับเงินเดือนในระดับเดียวกัน เช่น ตำแหน่ง "บุคลากร ๔" จะเป็นชื่อรวมของตำแหน่งที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเข้าลักษณะตามมาตรา ๓๒ (๔) เหมือน ๆ กัน ซึ่งอาจมีชื่อในการบริหารงานว่า "หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่" หรือ "บุคลากร" หรือเรียกอย่างอื่นอย่างใดก็ตาม ดังนั้นชื่อตำแหน่งในสายงานจึงเป็นเสมือนชื่อสกุลของคนซึ่งอาจเหมือน ๆ กันได้หลาย ๆ คน ทั้ง ๆ ที่มีชื่อตัวต่างกัน

๑.๓ <u>การกำหนดจำนวนตำแหน่ง</u>

การกำหนดจำนวนตำแหน่ง คือ การกำหนดว่าจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด เช่น กำหนดว่ากรมนี้มีอธิบดีซึ่งกำหนดตามสายงานเป็นตำแหน่งนักบริหาร๑๐

---

[๑] ชัยณรงค์ ละออนวล, "การกำหนดตำแหน่ง," หน้า ๑ – ๑๐ ถึง ๑ – ๑๑.

ตำแหน่งหนึ่ง มีรองอธิบดีซึ่งกำหนดตามสายงานเป็นตำแหน่งนักบริหาร ๙ จำนวน ๒ ตำแหน่ง มีเลขานุการกรมซึ่งกำหนดตามสายงานเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ ตำแหน่งหนึ่ง มีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ในสำนักงานเลขานุการกรมดังนี้ เป็นต้น

การกำหนดจำนวนตำแหน่งนี้ ในตอนแรกที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นั้น ก.พ. ได้กำหนดไว้ในบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่งของแต่ละกรม ซึ่งแจ้งให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบแล้วเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่งกำกับไว้ด้วย[๑]

๑.๔ การให้ได้รับเงินเดือน

การให้ได้รับเงินเดือนหมายถึง การกำหนดให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในขั้นต่าง ๆ ตามควรแก่กรณี (ยกเว้นการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี) เช่น กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใดเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘, กรณีได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มเติม, กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น, กรณีได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น[๒]

การให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนี้ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ (ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น) ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ก.พ. พยายามที่จะประเมินค่าของงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้แก่ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เมื่อ ก.พ. กำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับใดแล้วก็เท่ากับเป็นการกำหนดไปพร้อมกันด้วยว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะได้รับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งนั้นด้วย นั่นเอง

---

[๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑ – ๑๒.

[๒] ชูพงศ์ เศวตจินดา, "การให้ได้รับเงินเดือน" ในคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค ๑, สำนักงาน ก.พ., บรรณาธิการ (กรุงเทพ ฯ : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐), หน้า ๗ – ๑.

๒. ขั้นกำหนดตำแหน่งภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แล้ว

การกำหนดตำแหน่งภายหลังจากที่ได้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่นี้มาใช้แล้วมีกรณีที่จะกล่าวถึง ดังนี้ คือ

๒.๑ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง

๒.๒ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการกำหนดชื่อตำแหน่งเพิ่มใหม่

๒.๓ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๒.๔ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน

ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

๒.๑ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง

ก. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ได้แก่

๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง

๓) การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสายงาน

๔) การยุบเลิกตำแหน่ง

๕) การตัดโอนตำแหน่ง

ข. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

รายละเอียดของกรณีดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

ก. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เมื่อ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ต่อมาสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดอยู่เดิมอาจไม่เหมาะสม จึงอาจมีการ

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสม การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ดังกรณีต่อไปนี้ [๑]

(๑) <u>การเปลี่ยนชื่อสายงาน</u> เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานโดยทั่วไปของกลุ่มงาน เช่น เปลี่ยนชื่อสายงาน "สำรวจและดำเนินการทางอุทกวิทยา" เป็นสายงาน "ปฏิบัติการทางอุทกวิทยา" เป็นต้น

(๒) <u>การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง</u> เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่นเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง "นักวิจัยผังเมือง" เป็นตำแหน่ง "เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง" เป็นต้น

(๓) <u>การแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะงานโดยทั่วไป</u> อาจเนื่องจากแต่เดิมได้กำหนดลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานไว้จำกัด แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้น สายงานดังกล่าวต้องปฏิบัติงานที่กว้างขวางกว่าที่ได้กำหนดไว้ หรือในทางกลับกันได้กำหนดลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานไว้กว้างขวางมาก แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้น สายงานดังกล่าวต้องปฏิบัติงานที่แคบลงโดยต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างเป็นอย่างสูง ดังนี้เป็นต้น ก็อาจแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงานนั้นให้เหมาะสมได้

(๔) <u>การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ</u> อาจเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ระบุไว้ไม่ชัดเจน เช่น ฐานะของตำแหน่ง (เช่นหัวหน้าหน่วยงาน, ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน, ผู้ปฏิบัติ) ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เช่น ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ) ก็อาจแก้ไขปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้นได้

(๕) <u>การแก้ไขปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> อาจเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้เดิมไม่ครอบคลุมงานทั้งหมดของตำแหน่ง หรือกำหนดไว้กว้างเกินไปจนคลุมไปถึงตำแหน่งในสายงานอื่นด้วย เป็นต้น ก็อาจแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนขึ้น

---

[๑] เบญจวรรณ รัชตานุรักษ์ "การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง" ใน<u>คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญภาค๑</u>, สำนักงาน ก.พ., บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐), หน้า ๔ – ๓ ถึง ๔ – ๔.

(๖) <u>การแก้ไขปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</u> อาจเนื่องจากได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้เดิมกว้างเกินไป จนมิอาจใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การสรรหา การสอบ การอบรม ฯลฯ ได้ จึงต้องลดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบางประการลง หรือในทางกลับกัน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมอาจจะแคบเกินไป ยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่นำมาใช้กับตำแหน่งนั้น ๆ ได้ จึงอาจต้องเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบางประการขึ้น เป็นต้น

(๗) <u>การแก้ไขปรับปรุงความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง</u> เนื่องจากความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่เป็นความรู้ความสามารถในหลักการทั่วไป ซึ่งอาจจะกำหนดไว้เดิมไม่เหมาะสมนัก และอาจจะยังมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างที่ต้องการอีก จึงอาจต้องแก้ไขปรับปรุงตามความจำเป็น

สำหรับการขอปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ส่วนราชการที่ต้องการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต้องมีหนังสือแจ้งไปยังสำนักงาน ก.พ. ว่า ขอปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น ชื่อสายงาน ลักษณะงานโดยทั่วไป ชื่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการ โดยระบุเหตุผลและความจำเป็นในการขอแก้ไข พร้อมทั้งส่งรายละเอียดของเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือเพิ่มเติมไปพร้อมกับคำขอ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.ต่อไป

๒) <u>การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง</u>

การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง หมายถึงการกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมให้เป็นระดับสูงขึ้น (เรียกกันในวงงานการเจ้าหน้าที่ว่า "ปรับระดับตำแหน่ง") หรือให้เป็นระดับต่ำลง (เรียกกันในวงงานการเจ้าหน้าที่ว่า "ลดระดับตำแหน่ง") ทั้งนี้ โดยไม่เปลี่ยนสายงาน เหตุที่จะต้องเปลี่ยนระดับตำแหน่งอาจเป็นเพราะตำแหน่งที่ ก.พ. เคยกำหนดระดับไว้แล้วนั้น ต่อมาหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไป กรมเจ้าสังกัดจึงอาจขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดระดับตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสมได้ หรืออาจมีกรณีที่ ก.พ. สำรวจพบเองว่าหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่ง

เปลี่ยนแปลงไป ก.พ.ก็อาจพิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสมได้ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘[๑] (ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น)

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งนั้น แบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท ดังนี้คือ

(๑) ประเภทที่ ก.พ.กำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม สั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งตามกรณีที่ ก.พ.กำหนดไว้ได้เองโดยไม่ต้องทำความตกลงกับ ก.พ.อีก

(๒) ประเภทที่กระทรวง ทบวง กรม ขอให้ ก.พ.พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งให้เหมาะสมดังจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไปนี้

(๑) <u>ประเภทที่ ก.พ.กำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม สั่งเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งตามกรณีที่ ก.พ.กำหนดไว้ได้เองโดยไม่ต้องทำความตกลงกับ ก.พ.อีก</u> ซึ่งมีกรณีต่าง ๆ ดังนี้[๒]

(ก) กรณีที่ ก.พ.กำหนดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้ในสายงานเดิม ได้แก่

(ก.๑) ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดเงื่อนไข (๑),(๒),(๓) ไว้ในบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่งเมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งหมายความว่าให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับสูงขึ้นได้อีก ๑ หรือ ๒ ระดับ ตามเงื่อนไขนั้น ๆ ด้วยวิธีคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก โดยไม่ต้องทำความตกลงกับ ก.พ.อีก

---

[๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕ – ๑๓.

[๒] สำนักงาน ก.พ., "การกำหนดระดับตำแหน่ง" เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ตำแหน่งระหว่างวันที่ ๖ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๔), หน้า ๓ – ๖. (อัดสำเนา)

(๑.๒) ตำแหน่งที่ ก.พ.ได้อนุมัติเป็นหลักการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คือ

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป, สายงานปฏิบัติการปกครอง, สายงานการเจ้าหน้าที่, สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ซึ่งเดิมเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใดที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๙๗ และยังคงดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งในระดับ ๖ เพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ เป็นการเฉพาะคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งนั้นไปแล้ว ถ้าจะแต่งตั้งผู้อื่นให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ.ก่อน

ฯลฯ

(ข) กรณีที่ ก.พ.กำหนดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับต่ำลงได้ในสายงานเดิมได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดเงื่อนไข (๔) ไว้ในบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่งเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งหมายความว่าให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับต่ำลงมา ๑ ระดับของสายงานนั้น เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งนั้นไป

(๑.๒) ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับบรรจุ ๒ ระดับ หากว่างลง และมีความจำเป็นต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ ก.พ. ได้อนุมัติเป็นหลักการให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับบรรจุหรือสูงกว่าระดับบรรจุ ๑ ระดับในสายงานเดิม เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเพื่อแต่งตั้งข้าราชการได้ตามกรณีในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑

(ก) กรณีที่ ก.พ.กำหนดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงหรือต่ำลงในสายงานเดิมเพื่อการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการ ทั้งนี้ ก.พ.ได้ลงมติเป็นหลักการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการพอสรุปได้ดังนี้

(๑.๑) การย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่ระดับตำแหน่งต่างกัน โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับตำแหน่งให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่เป็นการกลับกันตัวอย่างเช่น

การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ และการย้ายสับเปลี่ยนระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ กับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เช่น การย้ายสับเปลี่ยน นาย ก. ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐ กับนาย ข. ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่งเลขที่ ๒๐ หรือกับ นาย ค. ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๓๐ หรือย้ายสับเปลี่ยน นาย ข. กับ นาย ค. เป็นต้น ให้ทำได้โดยให้ตำแหน่งเลขที่ ๑๐,๒๐,๓๐ คงอยู่ที่เดิม แต่เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับตามที่ นาย ก., นาย ข. หรือ นาย ค. ได้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม

สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒,๓,๔ ก็ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับที่กล่าวนี้

(๑.๒) การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่ระดับตำแหน่งต่างกันและมีเงื่อนไข โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับตำแหน่งและเงื่อนไขให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่เป็นการกลับกันเช่นเดียวกับกรณีในข้อ ๑ ตัวอย่างเช่น

การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ เงื่อนไข (๑) และผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ เงื่อนไข (๔) เช่น การย้ายสับเปลี่ยน นาย ก. ผู้ดำรงตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เงื่อนไข (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๑ กับนาย ข. ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ๔ เงื่อนไข (๔) ตำแหน่งเลขที่ ๒๑ ให้ทำได้โดยให้ตำแหน่งเลขที่ ๑๑ คงอยู่ที่เดิม แต่เปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ เงื่อนไข (๔) ส่วนตำแหน่งเลขที่ ๒๑ ก็คงอยู่เดิม แต่เปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เงื่อนไข (๑) เป็นการกลับกัน

สำหรับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่ระดับตำแหน่งต่างกันและเป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขในกรณีอื่นนอกจากกรณีดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งต่างระดับและต่างสายงานกันให้เสนอ ก.พ.พิจารณาอนุมัติก่อน

(๒) <u>ประเภทที่กระทรวง ทบวง กรม ขอให้ ก.พ.พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งให้เหมาะสม</u> การพิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งประเภทนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักปฏิบัติไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๘/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔ ซึ่งพอสรุปหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำคัญได้ดังนี้

การที่จะขอให้ ก.พ.พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งใด ให้ขอได้เมื่อปรากฏว่า

(๒.๑) ตำแหน่งนั้นมีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบหรือปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง โดยทั้งนี้ให้กระทรวง ทบวง กรมเจ้าสังกัดพิจารณากลั่นกรองเสียก่อน โดยคำนึงถึง "งาน" ในตำแหน่งนั้น มิใช่พิจารณาจาก "บุคคล" ผู้ดำรงตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งจะต้องพิจารณาจากผลงานและตัวบุคคลประกอบกัน

(๒.๒) กระทรวง ทบวง กรมเจ้าสังกัดจะยกเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในระดับกองเพื่อขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

(๒.๓) การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งต้องชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ซึ่งได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ อัตรากำลัง และการแบ่งหน่วยงานของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตลอดจนสถิติผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ของตำแหน่งนั้น โดยส่ง

คำขอพร้อมคำชี้แจงรายละเอียดไปยังสำนักงาน ก.พ. ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของแต่ละปีงบประมาณ

(๒.๔) การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๗ ขึ้นไป กรมหรือส่วนราชการระดับกรมต้องส่งเรื่องให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณากลั่นกรองก่อน และให้กระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ. เอง

(๒.๕) การอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งเป็นระดับตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป แต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นกรณีพิเศษ ก.พ. จะอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในวันที่ ก.พ. เห็นสมควรก็ได้

๓) <u>การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสายงาน</u>

เมื่อเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ก.พ. ได้จัดแยกสายงานต่าง ๆ ออกเป็น ๒๔๔ สายงาน และต่อมาได้ปรับปรุงโดยแยกสายงานเพิ่มใหม่เป็น ๔๐๔ สายงาน ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสายงานนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไว้ ๓ กรณี คือ

(๑) <u>การเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานหนึ่งเป็นตำแหน่งในอีกสายงานหนึ่ง</u> คือ เปลี่ยนตำแหน่งในสายงานซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดไว้เดิมเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งหรือไม่เปลี่ยนระดับตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไปนี้ *

(ก) <u>การเปลี่ยนสายงาน โดยระดับตำแหน่งคงเดิม</u> เช่น ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งเลขที่ ๑๐ ในงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กรมหนึ่ง ไว้เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ สายงานธุรการ ต่อมากรมเห็นว่าลักษณะงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากร ๓ สายงานการเจ้าหน้าที่ กรมนี้อาจขอให้ ก.พ. พิจารณาเปลี่ยนแปลงตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งบุคลากร ๓ ได้

---

*เบญจวรรณ รัชดานุรักษ์, "การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง," หน้า ๔ – ๕ ถึง ๔ – ๖.

(ข) <u>การเปลี่ยนสายงาน โดยเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วย</u> เช่น ตำแหน่งหัวหน้ากอง กองออกแบบและก่อสร้างของกรมหนึ่ง ก.พ. กำหนดไว้เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ ซึ่งต่อมาหัวหน้ากองนี้ต้องรับผิดชอบงานด้านบริหารเป็นส่วนใหญ่ ส่วนงานด้านออกแบบ ด้านสถาปัตยกรรม และงานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม มีผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่องรับผิดชอบอยู่แล้ว และงานทั้ง ๒ ด้านมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ประกอบกับได้พิจารณาเห็นว่าหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานตำแหน่งหัวหน้ากองนี้น่าจะกำหนดไว้ในระดับ ๗ ก็อาจขอให้ ก.พ. พิจารณาเปลี่ยนการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจากตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ ไปเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานออกแบบก่อสร้าง ๗

(๒) <u>การเปลี่ยนเป็นสายงานใหม่ซึ่ง ก.พ. ยังไม่เคยกำหนด</u> หมายถึงการกำหนดให้มีสายงานเพิ่มขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.พ. ยังไม่เคยกำหนดไว้ในหน่วยงานใดมาก่อน ซึ่งอาจมีได้ ๒ กรณีดังนี้ [๑]

(ก) <u>การขอกำหนดสายงานใหม่โดยแยกจากสายงานเดิม</u> เช่น บางกรมมีความจำเป็นต้องใช้กลุ่มผู้ทำงานซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านพฤกษศาสตร์โดยเฉพาะ และเพื่อที่จะเลือกบรรจุคนให้ตรงกับงาน และพัฒนากลุ่มบุคคลดังกล่าวให้เชี่ยวชาญและเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนยิ่งขึ้นไป ก็อาจจัดสายงานพฤกษศาสตร์ขึ้นมาใหม่ โดยแยกออกจากสายงานวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

(ข) <u>การกำหนดสายงานเพิ่มขึ้นใหม่</u> เช่น กรมส่งเสริมการเกษตรมีโครงการใหม่ จำเป็นจะต้องให้สำนักงานเกษตรอำเภอรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มยุวเกษตรกรและแม่บ้านเกษตรกร ซึ่งเป็นลักษณะงานที่แตกต่างจากงานของตำแหน่งในสายงานการเกษตร และความรู้ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่จะทำงานใหม่นี้ก็แตกต่างกัน ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นใหม่นี้ต้องการผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านคหกรรมศาสตร์ เสื้อผ้า อาหาร และโภชนาการ ซึ่งยังไม่มีสายงานใดที่กำหนดลักษณะงานดังกล่าวไว้โดยเฉพาะ จึงขอให้ ก.พ. กำหนด "สายงานเคหกิจเกษตร" เพิ่มขึ้นใหม่อีกสายงานหนึ่งเป็นต้น

---

[๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ – ๖.

(๓) <u>การรวมสายงานที่ต่างกันเข้าเป็นสายงานเดียวกัน</u> อาจเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตลอดจนคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งในสายงานทั้งสองเหมือนหรือคล้ายคลึงกันมาก การรวมเป็นสายเดียวกันจะช่วยให้สะดวกในการบริหารงาน เช่น เดิม ก.พ. ได้เคยกำหนดตำแหน่งโดยจัดเป็นสายงานวิทยาศาสตร์และสายงานวิจัยวิทยาศาสตร์ แต่ในทางปฏิบัติแล้วลักษณะงานของทั้งสองสายนี้คล้ายคลึงกันมาก ต่อมาจึงได้รวมสายงานวิจัยวิทยาศาสตร์เข้ากับสายงานวิทยาศาสตร์ดังนี้เป็นต้น[๑]

อนึ่ง เมื่อเริ่มใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ก.พ. ได้จัดสายงานออกเป็น ๒๔๔ สายงาน ในจำนวนนี้มีสายงานอยู่ประเภทหนึ่งเรียกว่า "สายงานผสม" ซึ่งมีอยู่ประมาณ ๑๐๐ สายงาน เป็นสายงานที่บรรจุได้หลายระดับ เช่น ถ้าจบ ปวช. ก็บรรจุในระดับ ๑ และเป็นระดับควบ ๑ – ๒ ถ้าจบ ปวส. ก็บรรจุระดับ ๒ และไม่มีระดับควบ ถ้าจบปริญญาก็บรรจุในระดับ ๓ และไม่มีระดับควบ ทั้งนี้เนื่องจากสายงานเหล่านี้ ก.พ. เห็นว่าโดยลักษณะงานแล้วในระดับ ๓ ควรใช้ผู้ได้รับปริญญาในสาขาต่าง ๆ ทำ แต่ผู้ที่รับราชการอยู่ในระดับ ๒ และมีประสบการณ์มาพอสมควรก็อาจทำได้ด้วย เช่น สายงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

ต่อมา ก.พ. ได้อนุวัติตามมติคณะรัฐมนตรีให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระดับควบ ๓ – ๕ และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เป็นระดับควบ ๑ – ๓ (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑) ในขณะที่ผู้จบปริญญาที่บรรจุในระดับ ๓ ของสายงานผสมและผู้จบ ปวส. ที่บรรจุในระดับ ๒ ของสายงานผสมไม่ได้ระดับควบ (เพราะเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑) ด้วยเหตุนี้จึงมีข้อเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากผู้จบปริญญาและผู้จบ ปวส. ในสายงานผสมซึ่งไม่ได้รับประโยชน์ดังกล่าว[๒]

---

[๑] เรื่องเดียวกัน.

[๒] สำนักงาน ก.พ., "การเปลี่ยนชื่อสายงานและการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง" เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ตำแหน่งระหว่างวันที่ ๖ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๔), หน้า ๖ – ๘. (อัดสำเนา)

เพื่อแก้ปัญหานี้ ก.พ. จึงจัดแยกสายงานผสมแต่ละสายงานดังกล่าวเสียใหม่ออกเป็น ๔ ลักษณะ ซึ่งเริ่มใช้เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ สายงานผสมทั้ง ๔ มีดังนี้*

– ๑ สายงานช่วยปฏิบัติการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ มีชื่อสายงานว่า เจ้าหน้าที่.....

– ๒ สายงานปฏิบัติการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ มีชื่อสายงานว่า เจ้าพนักงาน.....

– ๓ สายวิชาการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มีชื่อสายงานว่านักวิชาการ ..... หรือ นัก.....

– ๔ สายบริหาร เป็นสายงานบริหาร ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๔ หรือระดับ ๕ มีชื่อสายงานว่าเจ้าหน้าที่บริหาร.....

และโดยที่สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๓ ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดเป็นระดับควบถึงระดับ ๓ และระดับ ๕ ได้ตามลำดับอยู่แล้ว ฉะนั้นในช่วงนี้จึงได้ลงมติเฉพาะสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ และ ๔ ได้โดยไม่ต้องสอบเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้นนั้น นอกจากการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ หากผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ แต่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้สอบคัดเลือกได้อีกวิธีหนึ่ง และยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๓ ที่ใช้อยู่ (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑) และให้การกำหนดตำแหน่งตามสายงานที่ปรับปรุงใหม่และหลักปฏิบัติต่าง ๆ มีผลย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับความเป็นธรรมโดยเท่าเทียมกัน

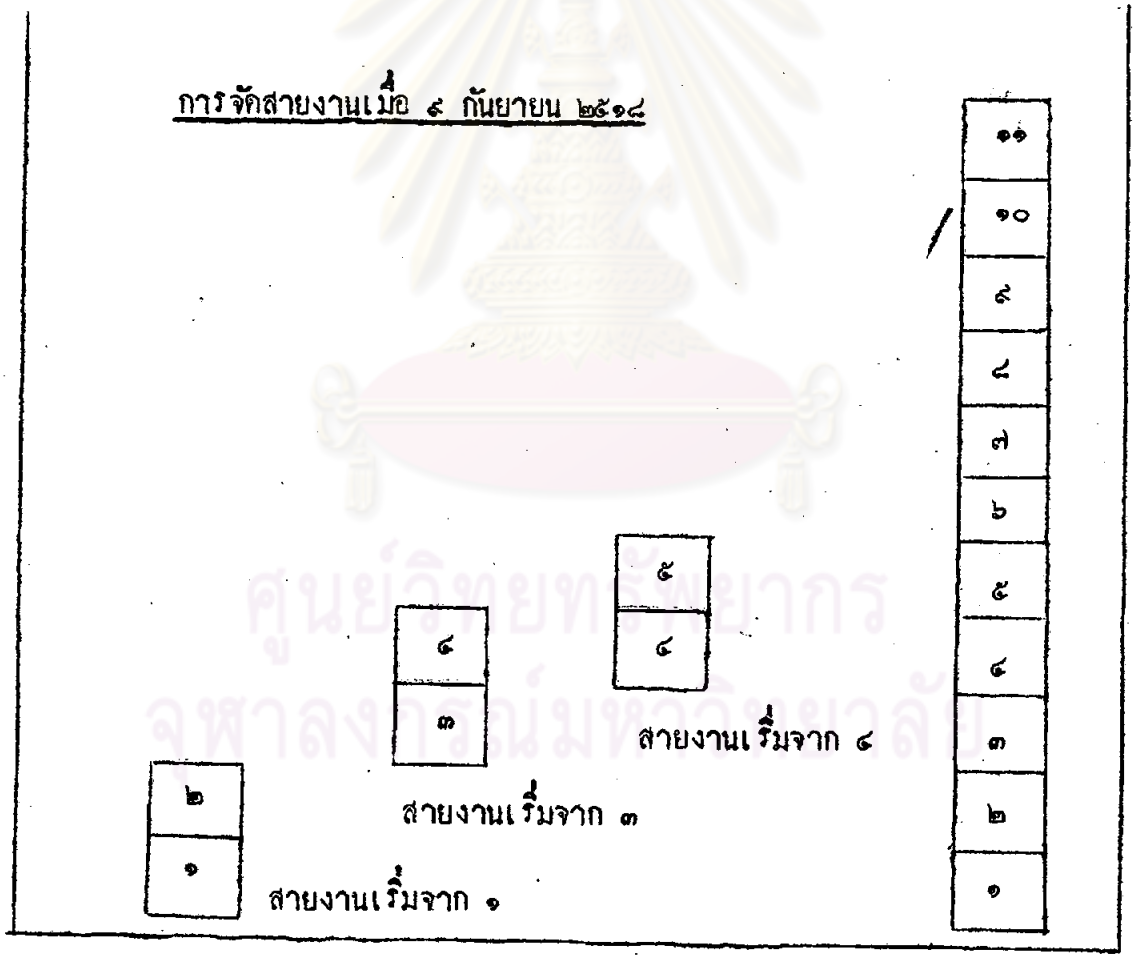
---

*ทิพาวดี เมฆสวรรค์, "ใหม่ ๆ ในราชการ การปรับปรุงสายงานในราชการพลเรือน," วารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๒๒): ๒๑ – ๒๒.

การจัดสายงานเป็นระดับควบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ อาจแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนโดยเปรียบเทียบกับการจัดสายงานเมื่อวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ได้ดังต่อไปนี้

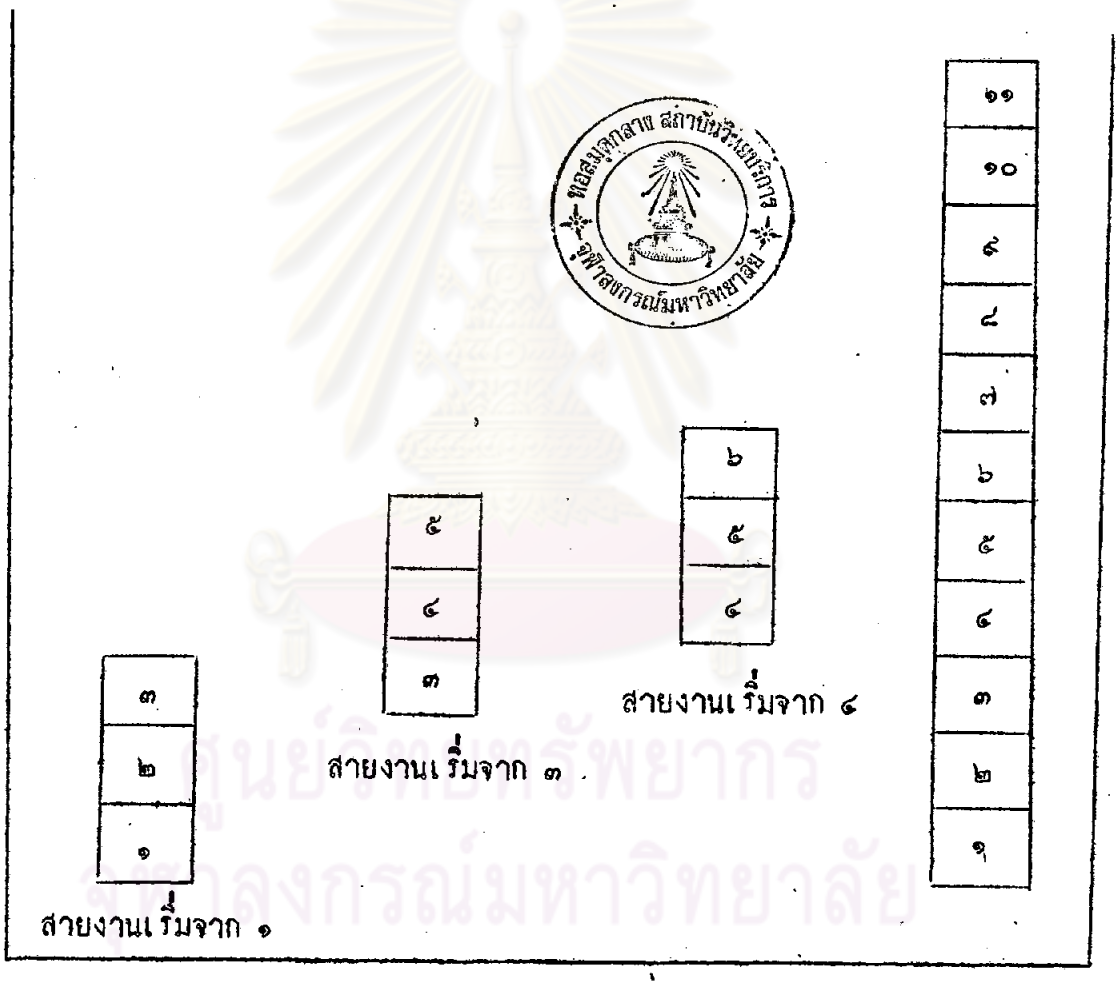
<u>แผนภูมิ ก. แสดงการปรับปรุงการจัดสายงานใหม่ภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แล้ว เปรียบเทียบกับการจัดสายงานเมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๑๘</u>

ที่มา : สำนักงาน ก.พ., " การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย ", หน้า ๒๐-๒๓.



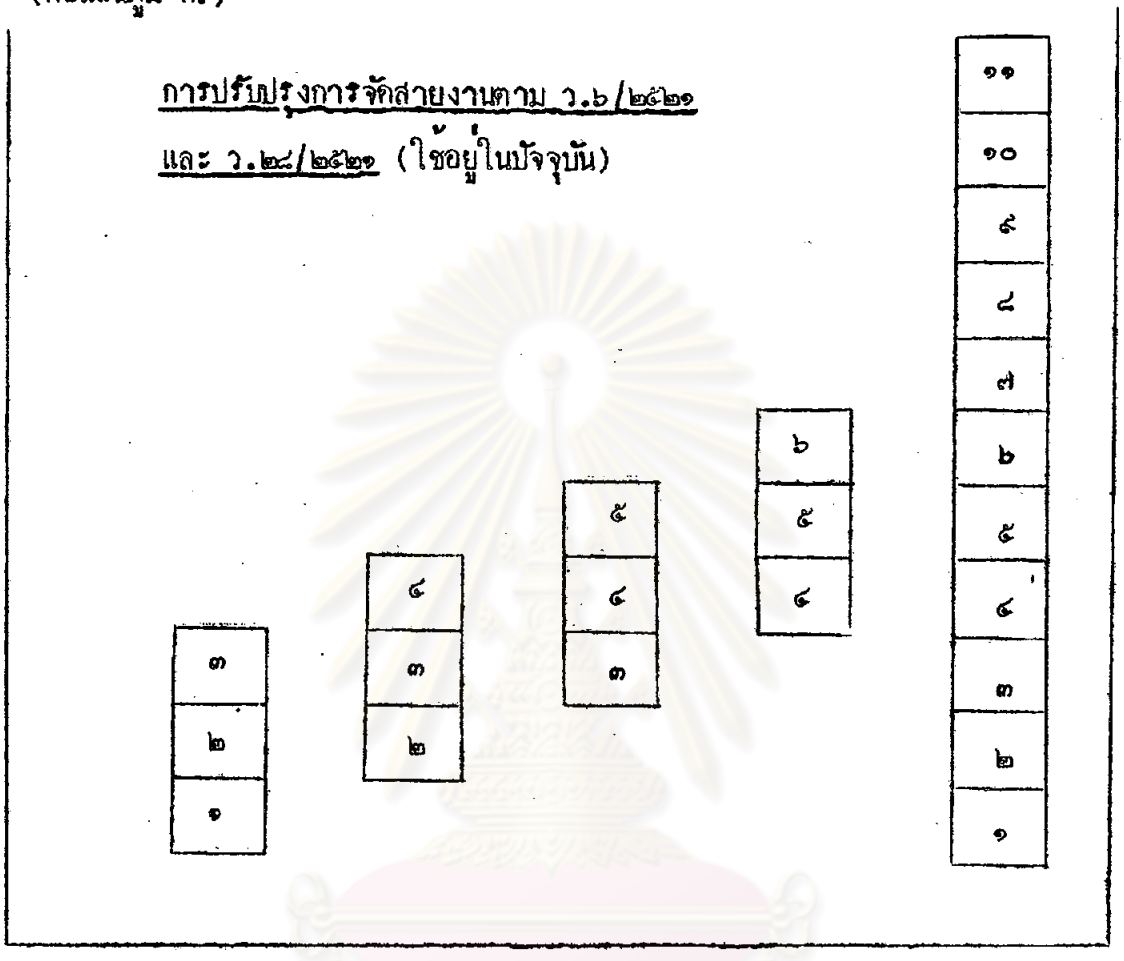
(ต่อแผนภูมิ ก.)

การปรับปรุงการจัดสายงานตาม ว.๖/๒๕๒๑



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ต่อแผนภูมิ ก.)



๔) การยุบเลิกตำแหน่ง

การยุบเลิกตำแหน่งมีกรณีสืบเนื่องมาจากเหตุ ๓ ประการ คือ [๑]

ประการแรก เนื่องจากมีการยุบเลิกงานหรือมีการจัดแบ่งหน่วยงานใหม่ มีผลให้งานของตำแหน่งเดิมหมดไป หรือมีการโอนงานไปหน่วยงานอื่น ตัวอย่างการยุบเลิกงาน เช่น มีการยุบเลิกงานไปรษณีย์โทรเลขไปเป็นรัฐวิสาหกิจ ยุบเลิกงาน ก.ต.ป. ซึ่งมีผลให้ยุบเลิกตำแหน่งซึ่งอาจมีการโอนอัตราเงินเดือนและผู้ครองอัตราเงินเดือนนั้นไปส่วนราชการต่าง ๆ

---

[๑] เบญจวรรณ รัชดานุรักษ์, "การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง," หน้า ๔ – ๓๕ ถึง ๔ – ๓๖.

ตามความเหมาะสม สำหรับเรื่องการโอนงานไปหน่วยงานอื่น อาจเป็นกรณีโอนงานจากกองหนึ่งไปอีกกองหนึ่งในกรมเดียวกัน หรือโอนงานจากกรมหนึ่งไปอีกกรมหนึ่ง ซึ่งมีผลให้ยุบเลิกตำแหน่งในหน่วยงานเดิม

ประการที่สอง เนื่องจากงานหมดความจำเป็นแล้ว จึงยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นกรณีที่กรมเห็นว่างานหมดความจำเป็นแล้ว ตำแหน่งว่างและขอยุบเลิกตำแหน่งเสีย หรืออาจเป็นกรณีงานในหน่วยงานหนึ่งหรืองานในบางตำแหน่งในหน่วยงานหนึ่งหมดความจำเป็นแล้ว จึงขอยุบเลิกตำแหน่งในหน่วยงานเดิม และตัดอัตราเงินเดือนจากงบประมาณ หรือโอนอัตราเงินเดือนไปขอกำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการอื่นที่มีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งเพิ่มเติม

ประการที่สาม ก.พ.มีเงื่อนไขให้ยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากในคราวกำหนดตำแหน่งนั้น กรมมีความจำเป็นต้องโอนข้าราชการจากส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหาร แต่ส่วนราชการที่จะรับโอนนั้นไม่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจึงขอ ก.พ.กำหนดตำแหน่งขึ้นเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ต่อไปเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพ้นจากตำแหน่งไปจึงยุบเลิกตำแหน่ง หรืออาจเป็นกรณีที่ ก.พ.ได้สำรวจตำแหน่งและพบว่างานในหน้าที่ของบางตำแหน่งหมดความจำเป็น ควรยุบเลิกตำแหน่งเสีย แต่เนื่องจากยังมีตัวผู้ครองตำแหน่งอยู่ เพื่อมิให้ผู้ครองตำแหน่งกระทบกระเทือน จึงอาจกำหนดเงื่อนไขให้ยุบเลิกตำแหน่งเมื่อผู้ครองตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งไป

การขอยุบเลิกตำแหน่งไปยัง ก.พ. ให้ทำคำขอพร้อมกับชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ขอยุบเลิกตำแหน่งไปด้วย และในกรณีที่ขอโอนอัตราเงินเดือนจากส่วนราชการหนึ่งไปใช้เป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่อีกส่วนราชการหนึ่ง เป็นกรณีที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เพียงแต่ไม่ต้องขอตั้งงบประมาณอัตราเงินเดือนเพิ่มในงบประมาณประจำปีเท่านั้น กรณีเช่นนี้ให้ดำเนินการตามแบบใหม่ในบทที่ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๕) การตัดโอนตำแหน่ง

การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึงการตัดตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปตั้งเพิ่มในอีกส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกรมเดียวกัน ซึ่งในทางปฏิบัติจะต้องตัดโอนเลขที่ตำแหน่งไปด้วย

ตำแหน่งที่ตัดโอนนี้ อาจเป็นตำแหน่งที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ ซึ่งตัดโอนอัตราเงินเดือนไปด้วย หรือเป็นตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับงบประมาณอัตราเงินเดือนจากสำนักงบประมาณ ซึ่งตัดโอนไปแต่ตำแหน่งโดยไม่มีอัตราเงินเดือนก็ได้ การตัดโอนตำแหน่งนี้ อาจมีกรณีตัดโอนจากส่วนราชการหนึ่งไปตั้งในอีกส่วนราชการหนึ่งโดยไม่เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง หรืออาจเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในส่วนราชการใหม่ก็ได้ [๑]

ฉะนั้น ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งของแต่ละกรมนั้น ในบางกรณีอาจมีความจำเป็นต้องตัดโอนไปตั้งไว้ในส่วนราชการอื่นในกรมเดียวกันเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ดังนี้ [๒]

(๑) เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอปฏิบัติงานในส่วนราชการหนึ่งที่มีงานล้นมือโดยไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่ใช้วิธีตัดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการอื่น ซึ่งเกินงานอยู่หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนน้อยกว่ามาใช้แทน เช่น กรมการศาสนาขอโอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๐ จากสำนักงานศาสนสมบัติ ซึ่งเกินงานอยู่ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๐ ในแผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม เป็นต้น

(๒) เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เช่น กรมชลประทานได้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบพัสดุ เพิ่มขึ้นอีกงานหนึ่งในกองพัสดุ จึงขอตัดโอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ ตำแหน่งเลขที่ ๒๕๖๖ สำนักงานชลประทานที่ ๑ ซึ่งเกินงานอยู่ไปเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ ตำแหน่งเลขที่ ๒๕๖๖ หัวหน้างานตรวจสอบพัสดุ กองพัสดุ เป็นต้น

(๓) เพื่อให้เป็นไปตามการปรับปรุงจัดแบ่งส่วนราชการใหม่ เช่น กรมป่าไม้จัดตั้งกองอนุรักษ์ต้นน้ำขึ้นใหม่โดยแยกงานปรับปรุงต้นน้ำลำธารในกองบำรุง มาตั้งเป็นกองอนุรักษ์ต้นน้ำ จึงขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งทั้งหมดในงานปรับปรุงต้นน้ำลำธาร มาตั้งไว้ในกองอนุรักษ์ต้นน้ำที่ตั้งขึ้นใหม่ เป็นต้น

---

[๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ – ๓๗.

[๒] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ – ๓๗ ถึง ๔ – ๓๘.

(๔) เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในกรม อาจขอตัดโอนตำแหน่งจากกองหนึ่งมาขึ้นตรงต่อ อธิบดี เช่น ขอตัดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม มาขึ้นตรงต่ออธิบดี เป็นต้น

(๕) เพื่อใช้ตำแหน่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์และประหยัดมากที่สุด

การตัดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปไว้ในอีกส่วนราชการหนึ่งย่อมมีผลให้เปลี่ยนแปลงจำนวนตำแหน่ง กล่าวคือ ลดตำแหน่งในส่วนราชการหนึ่งลง และเพิ่มตำแหน่งในอีกส่วนราชการหนึ่งขึ้น จึงต้องมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งใหม่ตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งจะต้องพิจารณาตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งตามปริมาณและคุณภาพของงานเช่นเดียวกับกรณีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และเป็นหน้าที่ของ ก.พ.ที่จะพิจารณากำหนด แต่ในทางปฏิบัติ ก.พ.ได้อนุมัติเป็นหลักการให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สั่งตัดโอนตำแหน่งจากส่วนราชการหนึ่งไปไว้ในอีกส่วนราชการหนึ่งได้เองในบางกรณี ซึ่งในเรื่องนี้มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ คือ [๑]

<u>กรณีที่ ก.พ.อนุมัติเป็นหลักการให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ พิจารณาสั่งตัดโอนตำแหน่งได้เอง</u>

(๑) หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๒๑ เรื่องการสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ <u>สั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒</u> จากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ซึ่งเป็นการตัดตำแหน่งพร้อมทั้งโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากส่วนราชการเดิมไปเพิ่ม

---

[๑] สำนักงาน ก.พ.,"การตัดโอนตำแหน่ง" เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ตำแหน่งระหว่างวันที่ ๖ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.,๒๕๒๔), หน้า ๒ – ๓. (อัดสำเนา)

ยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ทำได้ตามความจำเป็นตามปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เป็นการเปลี่ยนสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และจะต้องมีงานที่ใช้ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะตัดโอนมานั้นอยู่แล้ว

(๒) หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๐/ว.๒๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๒๑ เรื่องหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ จากส่วนราชการหนึ่งไปเพิ่มให้อีกส่วนราชการหนึ่งในกรมเดียวกันได้ แต่ทั้งนี้ให้ทำได้ตามความจำเป็นตามปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป และโดยที่จะต้องไม่เป็นการเปลี่ยนสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และจะต้องมีงานที่ใช้ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะตัดโอนมานั้นอยู่แล้ว

สำหรับกรณีอื่นนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วทั้ง ๒ กรณีข้างต้น จะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ก่อน

ข. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แล้วนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ของแต่ละปีงบประมาณไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๕๐๕/ว.๓ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐ แต่ต่อมา ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้งานกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ของ ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ เป็นต้นไป สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๕๐๕/ว.๓ นั้นเสีย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ เป็นต้นไปใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน

ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๒๓ ซึ่งได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ดังนี้

๑) การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ เป็นต้นไป ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จัดทำแผนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี เช่นแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ – ๒๕๒๖ แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ – ๒๕๒๘ เป็นต้น

ในกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่และไม่อาจจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าได้ ก็อาจส่งคำขอไปเพื่อ ก.พ.พิจารณาเป็นกรณีเฉพาะเรื่องได้

๒) การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวในข้อ ๑) ให้ขอตามความจำเป็นที่แท้จริง โดยแยกเป็นตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ในงานเดิมกับงานที่เริ่มใหม่ ทั้งนี้ ขอให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่พิจารณาด้วยว่ามีงานในหน่วยงานใดบ้างในสังกัดที่อาจตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานอื่นได้ หากมีก็ให้พิจารณาใช้ประโยชน์จากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่มีอยู่เดิมโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๓) ในกรณีที่ส่วนราชการใดประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงาน ระดับ และหน่วยงานเดียวกันกับตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้แล้ว แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนจากสำนักงบประมาณ ให้ส่วนราชการนั้นพิจารณาทบทวนการใช้ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้แล้วนั้นก่อน ไม่ควรขอให้ ก.พ.พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษ

๔) ในการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้พิจารณาขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งพร้อมกันไปกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ตั้งแต่แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ เป็นต้นไป เว้นแต่จะไม่ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณนั้นๆ ก็ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔

๕) คำขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นที่ขอกำหนดรวมไปในแผนอัตรากำลัง จะต้องชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอ ตลอดจนแสดงเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ ส่วนคำขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีที่ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔

๖) ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณากลั่นกรองเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนที่จะส่งไปให้ ก.พ. พิจารณา ทั้งนี้ เพื่อกระทรวงเจ้าสังกัดจะได้พิจารณากลั่นกรองคำขอของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานตามที่กระทรวงรับผิดชอบ และเพื่อมิให้ส่วนราชการในสังกัดมีแผนงานหรือโครงการซ้ำซ้อนกัน

๗) การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังล่วงหน้าทุก ๆ ๒ ปี ถึงสำนักงาน ก.พ.ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้น เช่น การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ – ๒๕๒๖ ให้ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังถึงสำนักงาน ก.พ.ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ ก.พ.จะได้พิจารณาให้แล้วเสร็จได้ทันก่อนที่สำนักงบประมาณจะเริ่มพิจารณางบประมาณประจำปีดังกล่าว

ในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอและแผนอัตรากำลังล่วงเลยกำหนดเวลาดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.จะนำคำขอดังกล่าวเสนอ ก.พ.พิจารณาเฉพาะกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑) เท่านั้น

๒.๒ <u>การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการกำหนดชื่อตำแหน่งเพิ่มใหม่</u>

การกำหนดชื่อตำแหน่งภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๙ แล้วนี้ มีกรณีที่จะต้องพิจารณาอยู่ ๒ กรณี คือ

ก. การเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งที่กำหนดไว้เมื่อวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๘

ข. การกำหนดชื่อตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ก. การเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งที่กำหนดไว้เมื่อวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๘

๑) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในการบริหารงานนี้ต้องดำเนินการตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๘ (ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น) ดังนั้นกระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดจะดำเนินการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเองตามลำพังโดยไม่ได้ทำความตกลงขออนุมัติจาก ก.พ. ก่อนนั้นไม่ได้

๒) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งในสายงานซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนเฉพาะชื่อที่บอกสายงาน เช่น เปลี่ยนจาก "เจ้าหน้าที่ธุรการ๒" เป็น "บุคลากร๒" หรือเปลี่ยนเฉพาะชื่อที่บอกระดับตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนจาก "เจ้าหน้าที่ธุรการ๒" เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓" หรือเปลี่ยนทั้งชื่อที่บอกสายงานและชื่อที่บอกระดับตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนจาก"เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒" เป็น "บุคลากร ๓" อย่างหนึ่งอย่างใดก็ตาม ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณากำหนดใหม่ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๘ ดังกล่าวแล้ว ฉะนั้นกระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดจะเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเองโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. หาได้ไม่ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วยหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่กรณีที่ ก.พ.อนุมัติให้กรมเจ้าสังกัดสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งได้เองเท่านั้น[๑]

ข. การกำหนดชื่อตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

๑) การกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน การกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงานสำหรับตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องขอให้ ก.พ.กำหนดพร้อมกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

---

[๑]เบญจวรรณ รัชตานุรักษ์, "การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง," หน้า ๔ – ๕.

กระทรวง ทบวง กรมเข้าสังกัดจะตั้งชื่อตำแหน่งเองโดยไม่ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนนั้นไม่ได้

๒) การกำหนดชื่อตำแหน่งในสายงาน การกำหนดชื่อตำแหน่งในสายงานสำหรับตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้น ก็มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับกรณีอื่น ๆ กล่าวคือต้องขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งในสายงานพร้อมกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ด้วย

๒.๓ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง

ในการพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แล้วนี้ ก.พ. จะดำเนินการพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับส่วนราชการต่าง ๆ ตามเหตุผลและความจำเป็นที่ส่วนราชการนั้น ๆ เสนอขอมาหรือตามที่ ก.พ. เห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งเสียใหม่ ซึ่งเหตุผลและความจำเป็นของส่วนราชการนั้น ๆ อาจได้แก่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินความสามารถของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จะปฏิบัติได้ หรือมีกฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่แก่ส่วนราชการนั้นๆ เพิ่มขึ้น หรือมีโครงการในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ เพิ่มขึ้นใหม่ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ตามโครงการช่วยเหลือจากต่างประเทศ – จากองค์การระหว่างประเทศ หรือมีมติคณะรัฐมนตรีให้ยุบ, รวมหรือขยายหน่วยงานในส่วนราชการนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งมีผลให้ ก.พ.ต้องพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นที่เกิดขึ้น และเพื่อให้การพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ ได้สัดส่วนกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่จึงจำเป็นที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯจะต้องคำนึงถึงข้อมูลสำคัญบางประการ เพื่อเป็นพื้นฐานประกอบการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งที่ควรมีอยู่ในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งได้แก่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน, แผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน, ปริมาณงาน สถิติ หรือผลผลิตของหน่วยงาน, มาตรฐานการทำงาน, ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้กำลังคนในปัจจุบัน เป็นต้น [๑]

---

[๑] ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์, "คู่มือการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง" เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์ตำแหน่งระหว่างวันที่ ๖ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๔), หน้า ๕. (อัดสำเนา)

๒.๔ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน

การให้ได้รับเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อวันเริ่มใช้พระราช-บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นั้น ดังได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่าเป็นไปตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวและตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๑๘) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๑๙) ส่วนการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้แล้วนั้น ก็ยังคงยึดถือหลักเกณฑ์เดียวกันหากแต่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้นเรื่อยมาซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฉบับต่าง ๆ ในเรื่องที่ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง เป็นต้นว่า หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๑๐๐๓/ว.๘ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๙, หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๒๑, หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว๑๐ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ สำหรับหนังสือเวียนฉบับหลังนี้ ก.พ.ได้ปรับปรุงจากหนังสือเวียนฉบับต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยได้วางหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ไว้ ๒ ประการ คือ *

๑) กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่ผู้เลื่อนตำแหน่งจะต้องได้รับอยู่ก่อนเท่าไร จึงจะเลื่อนเป็นระดับต่าง ๆ ได้ โดยกำหนดไว้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ – ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้โดยถือเงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนปีงบประมาณที่เลื่อนเป็นฐานในการนับ เช่นจะเลื่อนเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๓ จะต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ขั้น ๑,๔๘๕ บาท เป็นต้น

การกำหนดเงินเดือนที่จะเลื่อนเป็นระดับต่าง ๆ ได้นี้ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่าในขั้นสุดท้ายผู้ที่จะเลื่อนเป็นระดับสูงขึ้นในระดับต่างๆ จะต้องได้รับเงินเดือนในปีก่อนเลื่อนห่างไม่เกิน ๔ ขั้นเท่า ๆ กันทุกระดับ ซึ่งตามที่กำหนดไว้จะเป็นปีงบประมาณ๒๕๒๕

---

*บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ,"หลักเกณฑ์การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง," วารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๒๒) : ๖๕.

๒) กำหนดวิธีการปรับเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งไปแล้ว โดยกำหนดว่าผู้ที่เลื่อนตำแหน่งก่อนปีงบประมาณ ๒๕๒๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๒) ให้ได้ปรับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้นก่อนในวันที่ได้รับแต่งตั้ง หากยังต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่เลื่อนอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๒๓) ไม่เกิน ๔ ขั้นก็ให้ปรับขึ้นรับขั้นต่ำของระดับได้ ถ้าห่างจากขั้นต่ำเกินกว่า ๔ ขั้นก็ให้ปรับได้ ๔ ขั้น โดยปรับก่อนเลื่อนขั้นประจำปีแล้วบวกกับขั้นประจำปีที่ได้อีก ๑ หรือ ๒ ขั้นแล้วแต่กรณี หากยังไม่ถึงขั้นต่ำก็ผ่อนส่งไปปรับก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปอีก ๑ ขั้น

อนึ่ง ต่อมา ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีก่อน แล้วจึงเลื่อนผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จากการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า ก.พ. ยังคงยึดถือเจตนารมณ์ที่ว่า "เงินเท่ากัน งานเท่ากัน" อยู่ หากแต่ได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมหลักเกณฑ์บางส่วนให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้นกว่าเดิมเท่านั้น

<u>สรุปท้ายบท</u>

การดำเนินการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยดังกล่าวข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่า ก.พ. ได้พยายามที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระบบจำแนกตำแหน่งที่ว่า "ใช้คนให้ตรงกับงาน" (Put the right man to the right job) และ "เงินเท่ากัน งานเท่ากัน" (Equal pay for equal work) อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดกลุ่มตำแหน่งการกำหนดชื่อตำแหน่ง การกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งก็ตาม ซึ่งในการกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า ก.พ. ได้พยายามที่จะพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ

เหล่านั้นให้เหมาะสมแก่สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ จึงนับเป็นการธำรงรักษาเจตนารมณ์ของระบบจำแนกตำแหน่งให้สามารถทำหน้าที่ในฐานะกลไกพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีขีดความสามารถสูงพอที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์ในการที่จะบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และประหยัด (Economy) ได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้นั่นเอง

สำหรับสาระสำคัญที่จะกล่าวถึงต่อไปได้แก่ สาระสำคัญเรื่องการจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานครซึ่งจะได้นำเสนอในบทที่ ๔ ต่อไป.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย