

## บทที่ 4

## การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

ความเป็นมา

การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้เคยมีการริเริ่มนำมาใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476<sup>1</sup> คือ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ได้ยกเลิกชั้นและยศข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ให้มาใช้ตำแหน่งแทน โดยกำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1. ปลัดกระทรวง
2. อธิบดี
3. หัวหน้ากอง
4. หัวหน้าแผนก
5. ประจำแผนก
6. เสมียนพนักงาน

โดยบัญญัติให้ ก.พ. มีหน้าที่กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแต่งตั้งให้ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ กระทำโดยการสอบแข่งขัน ซึ่งให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ ส่วนตำแหน่งอธิบดีและรองปลัดกระทรวง ก.พ. เป็นผู้พิจารณาเสนอแต่งตั้งตามรายชื่อที่ส่วนราชการเสนอมา การย้ายต้องไม่ย้ายไปในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม รับเงินเดือนตามขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่ง ระบบการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 นี้ เป็นการปฏิบัติตามระบบจำแนกตำแหน่งเป็นครั้งแรก หลักการกำหนดเงินเดือนตามตำแหน่ง ความเสมอภาคในโอกาส และการแต่งตั้งโดยเปิดสอบแข่งขันทั่วไป ซึ่งเป็นหลักสำคัญของระบบจำแนกตำแหน่งได้รับการปฏิบัติอย่างเต็มที่ในช่วงระยะนั้น<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ไพโรจน์ สิตปรีชา อ่างแล้ว หน้า 9

<sup>2</sup> ทิวาดี เมฆสุวรรณ "การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย" หน้า 4

ระบบจำแนกตำแหน่งในครั้งนั้นมีอายุสั้นมากเพียง 3 ปี ก็กลับไปใช้ระบบชั้นประจำตัวข้าราชการตามเดิม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าข้าราชการในสมัยนั้นยังพึงพอใจยึดมั่นถือมั่นในระบบยศชั้นและศถาบรรดาศักดิ์ตามระบบราชการแบบเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำเอาระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในยุคนั้น ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการโยกย้ายข้าราชการ รวมทั้งอำนาจการบริหารงานบุคคลในหลายเรื่องถูกเปลี่ยนมือจากระทรวงทบวงกรมมาเป็นของ ก.พ.<sup>1</sup> ซึ่งต่อมาจึงได้มีการกำหนดให้มีทั้งชั้นประจำตัวข้าราชการและรับเงินเดือนตามชั้นที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

<u>ชั้น</u>	<u>ตำแหน่ง</u>
ชั้นจัตวา	เสมียนพนักงาน
ชั้นตรี	ประจำแผนก
ชั้นโท	หัวหน้าแผนก
ชั้นเอก	หัวหน้ากอง
ชั้นพิเศษ	อธิบดีและปลัดกระทรวง

การวางหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามชั้นที่กำหนดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การโยกย้ายข้าราชการจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่งมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นยิ่งขึ้น

แม้จะมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อมาอีกหลายครั้ง แต่หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบชั้นยังคงมีบทบาทอยู่ตลอดเวลาจนถึงปี 2518

#### การจำแนกตำแหน่งในสมัยปัจจุบัน

การจำแนกตำแหน่งตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 มีความเป็นมาเริ่มต้นตั้งแต่ปี 2500 คือ เริ่มตั้งแต่ได้มีการเร่งรัดพัฒนาประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา งานของรัฐบาลได้ขยายตัวกว้างขวางออกไปกว่าเดิม ซึ่งมีผลให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเพิ่มมากขึ้นด้วย การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมีปัญหา

<sup>1</sup> ทิวาดี เมฆสุวรรณ เฟื่องอ่าง หน้าเดียวกัน

และความไม่เหมาะสมหลายประการ และได้มีการศึกษาเรื่องเหล่านี้ มีข้อเสนอแนะหลายครั้ง เช่น คณะสำรวจเศรษฐกิจของธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและวิวัฒนาการ (International Bank for Reconstruction and Development) ซึ่งมาสำรวจและศึกษาสภาพการณ์ทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยระหว่าง กรกฎาคม 2500 ถึง มิถุนายน 2502 ได้ทำรายงาน ชื่อ "A Public Development Program for Thailand" ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาการบริหารงาน บุคคลที่เกี่ยวกับกำหนดตำแหน่งไว้ว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงานระดับสูงซึ่งใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษอย่างสูงนั้น ปรากฏว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวมักจะไม่มีผู้มีความรู้ ทางด้านการจัดการเลย จึงได้เสนอแนะให้มีการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ต้องการคุณสมบัติพิเศษอย่าง รอบคอบ โดยให้กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง และมีมาตรการที่จะต้องบรรจุเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเท่านั้น <sup>1</sup>

ในปี พ.ศ. 2504 นาย Harry W. March และนาย Ernest J. Barbour จาก International Cooperation Administration ได้เขียนรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน ประเทศไทย (Public Personnel Management in Thailand) เสนอต่อสำนักงาน ก.พ. ได้ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในราชการให้ทันสมัย โดยใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่ง ต่อมานาย Ernest J. Barbour ได้กลับมาศึกษาเกี่ยวกับระบบราชการพลเรือนไทยอีกในปี พ.ศ. 2507 ภายใต้โครงการ USOM ได้เสนอรายงานต่อสำนักงาน ก.พ. เรื่อง The Needs of The Civil Service System ซึ่งมีข้อเสนอให้ปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนหลายประการ โดยได้ ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของระบบชั้นภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 และได้ เสนอแนะให้ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งด้วย <sup>2</sup>

ต่อมาในเดือน กันยายน พ.ศ. 2507 สำนักงาน ก.พ. จึงได้เสนอรายงานของนาย Barbour ต่อสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้เสนอรายงานนี้ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2507 คณะรัฐมนตรีจึงได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเพื่อพิจารณา ปรับปรุงระบบราชการพลเรือน <sup>3</sup>

<sup>1</sup> ทิวาดี เมฆสุวรรณค์ อ้างแล้ว หน้า 6

<sup>2</sup> Sorat Sucharitkul; Asian Civil Services Technical Paper Vol.I: "Classification Systems in Thailand:."

<sup>3</sup> หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. 0503/1488 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2507

คณะกรรมการ ฯ ได้พิจารณาเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2508 ว่า  
ควรจะปรับปรุงระบบราชการพลเรือนเรื่องต่าง ๆ <sup>1</sup> คือ

1. อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.
2. อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการพลเรือน
3. การจำแนกตำแหน่ง
4. วินัย
5. การบรรจุ
6. การวัดผลการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรม
8. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ได้พิจารณาเห็นว่า เรื่องการจำแนกตำแหน่งเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการอย่างรีบด่วน เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาเป็นลำดับแรกก่อน แล้วจึงเสนอเรื่องอื่น ๆ ตามมาเป็นลำดับ

เหตุผลของการเสนอให้มีการจำแนกตำแหน่งก็คือ

1. การกำหนดตำแหน่งยังเหลื่อมล้ำกันอยู่มาก งานชนิดเดียวกันมีคุณภาพและปริมาณทัดเทียมกัน ซึ่งควรจะกำหนดตำแหน่งเป็นชั้นและอัตราเงินเดือนเดียวกัน แต่กลับกำหนดตำแหน่งไว้ต่างระดับกัน เช่นงานเกี่ยวกับกฎหมาย บางกรมกำหนดให้เป็นนิติกรโท บางกรมกำหนดให้เป็นนิติกรเอก เป็นต้น ความเหลื่อมล้ำดังกล่าวทำให้กรมแต่ละกรมพยายามที่จะขอปรับตำแหน่งในกรมของตนให้สูงขึ้น เพื่อให้ทัดเทียมกับกรมอื่น และเพื่อเอาใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ซึ่งมีผลเสียอย่างสำคัญที่เปิดช่องให้คนได้รับเงินเดือนเกินปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นการเพิ่มงบประมาณโดยไม่สมควร ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างข้าราชการด้วยกัน เพราะข้าราชการประเภทเดียวกันแต่ได้เงินเดือนไม่เท่ากันหรือทำงานน้อยแต่ได้รับเงินเดือนมาก

<sup>1</sup> ดูภาคผนวก ก.

2. ใช้คนไม่ตรงกับงาน การขอยกบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพ กรมมักจะไม่คำนึงว่าลักษณะของงานแต่ละตำแหน่ง เป็นงานที่ต้องการผู้มีความรู้เฉพาะใด แต่พยายามหาทางให้บรรจุบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งได้ง่าย ๆ ด้วยวิธีการแสดงหน้าที่ประจำตำแหน่งไว้อย่างกว้าง ๆ ให้สามารถใช้ผู้มีความรู้ในวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้หลายสาขา เมื่อต้องการจะสนับสนุนบุคคลใดก็สามารถบรรจุบุคคลที่ตนต้องการได้โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้หรือไม่

การสนับสนุนตัวบุคคลโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเช่นนี้ ถ้าไม่รีบปรับปรุงก็จะทำให้เสียหายแก่ราชการมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการเห็นว่าปัญหานี้ต้องแก้ไขโดยรีบด่วนด้วยการปรับปรุงระบบกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนด้วยวิธีจำแนกตำแหน่ง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2508 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจเบื้องต้นเพื่อเป็นมูลฐานในการที่จะพิจารณาว่าจะสมควรรับหลักการจำแนกตำแหน่งหรือไม่ แล้วเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป<sup>1</sup>

#### การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจเบื้องต้นเพื่อเป็นมูลฐานในการที่ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาว่าสมควรที่จะรับหลักการจำแนกตำแหน่งหรือไม่นั้น ทางสำนักงาน ก.พ. ได้ขอความช่วยเหลือจากสำนักงาน ก.พ. รัฐแคลิฟอร์เนีย (California State Personnel Board) ในการส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยดำเนินการสำรวจและจัดทำระบบจำแนกตำแหน่งในขั้นต้น และได้เห็นสัญญาขอความร่วมมือตั้งแต่ปี 2508 ถึงปี 2514 ภายใต้ชื่อโครงการปรับปรุงระบบราชการพลเรือนไทย โดยดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังนี้<sup>2</sup>

<sup>1</sup> หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. 0503 พว.96 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2508 เรื่อง การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน

<sup>2</sup> ทิวาดี เมฆสวรรค์ อ่างแล้ว หน้า 9

ขั้นที่หนึ่ง สํารวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไป ในราชการบริหารส่วนกลางทั้งหมด และสํารวจโดยวิธีสุ่มตัวอย่างในส่วนภูมิภาคหลายจังหวัด รวมตำแหน่งที่สํารวจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้งสิ้นประมาณ 48,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้ไม่รวมข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู และข้าราชการวิสามัญ โดยสุ่มสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่าง ๆ รวม 3,700 ตำแหน่ง โดยวิธีการสํารวจ 3 วิธี คือ

1. สํารวจตรวจสอบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. สอบถามจากบุคคลซึ่งได้แก่ตัวข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. สังเกตการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ของสำนักงาน ก.พ. จะเข้าไปขอดูการปฏิบัติงาน และทำบันทึกไว้

ขั้นที่สอง เมื่อสํารวจแล้วได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และจำแนกตำแหน่งโดยถือหลักตำแหน่งที่มีลักษณะงานและใช้วิชาชีพหรือประสบการณ์ในการทำงานอย่างเดียวกันก็จัดไว้ในสายงานเดียวกัน เช่น ในสายงานตุลาการ นิติกร นักบัญชี เป็นต้น ซึ่งจัดได้ประมาณ 420 สายงาน แยกเป็นกลุ่มตำแหน่งประมาณ 1,200 กลุ่ม ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์เพื่อจัดสายงานดังนี้<sup>1</sup>

- ก. หลักทั่วไป หลักในการวิเคราะห์เพื่อจัดสายงานมี 3 ประการ คือ
- 1) พิจารณาจากลักษณะงานว่าคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร
  - 2) งานที่มีลักษณะคล้ายกันนั้น ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ทางเดียวกันหรือไม่
  - 3) งานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนั้น ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ความชำนาญงานทางเดียวกันหรือไม่

หากงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และต้องใช้ผู้มีความรู้ หรือความชำนาญงานทางเดียวกัน ก็อาจจัดรวม เป็นกลุ่มหรือสายงานเดียวกัน

---

<sup>1</sup> อุดล บุญประกอบ, "แนวการวิเคราะห์เพื่อจัดสายงาน", เอกสารประกอบการบรรยายตามหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของสำนักงาน ก.พ., 2519

ข. หลักปฏิบัติ ในทางปฏิบัติ การพิจารณาจัดสายงานในกรมใด นอกจากจะพิจารณาตามหลักทั่วไปแล้ว จะต้องพิจารณาถึงปัญหาเหล่านี้ประกอบด้วย คือ

- 1) โอกาสก้าวหน้าในการรับราชการ
- 2) ความคล่องตัวในการบริหารงาน
- 3) ความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- 4) ลักษณะพิเศษของกรม
- 5) งานซ้ำซ้อนหรือไม่

ขั้นที่สาม จัดระดับของตำแหน่งในแต่ละสายงาน โดยมีแนวการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่
- 2) ระดับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญที่ความต้องการสำหรับตำแหน่ง
- 3) ระดับความยากง่าย
- 4) ระดับการบังคับบัญชา
- 5) สภาพการปฏิบัติงาน

ขั้นที่สี่ ได้สร้างระดับมาตรฐานกลางของตำแหน่งไว้เป็น เครื่องมือกลางในการเปรียบเทียบเพื่อประโยชน์ในการที่จะกำหนดระดับตำแหน่งและ เงิน เดือนของตำแหน่งในทุกสายงานให้ได้ระดับกัน รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลในระหว่างสายงานต่าง ๆ ให้ได้ระดับกันด้วย ปรากฏว่าตำแหน่งในราชการพลเรือนทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยชั้น 5 ชั้น คือ จัตวา ตริ โท เอก และพิเศษ นั้น ในข้อเท็จจริงของลักษณะงานได้จำแนกออกเป็น 10 ระดับด้วยกัน คือ

- |  |              |
|--|--------------|
| 1) เสมียนพนักงาน                         | - ชั้นจัตวา  |
| 2) ประจำแผนกสอบแข่งขัน                   | - ชั้นตรี    |
| 3) ประจำแผนกวิชาการ                      | - ชั้นตรี-โท |
| 4) หัวหน้าแผนก                           | - ชั้นโท     |
| 5) ผู้ช่วยหัวหน้ากองหรือนักวิชาการอาวุโส | - ชั้นโท-เอก |
| 6) หัวหน้ากอง                            | - ชั้นเอก    |

- 7) รองผู้อำนวยการกอง - ชั้นพิเศษอันดับ 1  
 8) รองอธิบดี - ชั้นพิเศษอันดับ 2  
 9) อธิบดี - ชั้นพิเศษอันดับ 3  
 10) ปลัดกระทรวง - ชั้นพิเศษเพิ่มจากอธิบดีอีก 1 ชั้น

เมื่อสภาพข้อเท็จจริงเป็นอย่างนั้น ก.พ. จึงได้พิจารณาเห็นควรให้จัดระดับตำแหน่งต่าง ๆ เป็นแกนกลาง เรียกว่าระดับมาตรฐานกลางไว้ 10 ระดับ ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และได้สร้าง อัตราเงินเดือนซึ่งยังคงมีขึ้นติดอยู่ ให้เข้ากับระดับมาตรฐานกลางเป็นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูงของแต่ละระดับ ดังบัญชีอัตราเงินเดือนข้างล่างนี้

บัญชีหมายเลข 2



ระดับ มาตรฐานกลาง	เงินเดือน						
	ขั้น	อันดับ	ขั้น				
ที่ 1	จัตวา	1	540	570	600	630	660 บาท
	จัตวา	2	690	720	750	780	810 บาท
	จัตวา	3	850	900	950	1,000	1,050 บาท
	จัตวา	4	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300 บาท
ที่ 2	จัตวา	3	850	900	950	1,000	1,050 บาท
	จัตวา	4	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300 บาท
	ตรี	1	850	900	950	1,000	1,050 บาท
	ตรี	2	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300 บาท
	ตรี	3	1,400	1,500	1,600	1,700	1,800 บาท



ที่ 3	ตรี	2	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300 บาท
	ตรี	3	1,400	1,500	1,600	1,700	1,800 บาท
	โท	1	1,300	1,400	1,500	1,600	1,700 บาท
	โท	2	1,800	1,900	2,000	2,150	2,300 บาท
ที่ 4	โท	1	1,300	1,400	1,500	1,600	1,700 บาท
	โท	2	1,800	1,900	2,000	2,150	2,300 บาท
	โท	3	2,450	2,600	2,750	2,900	3,050 บาท
ที่ 5	โท	2	1,800	1,900	2,000	2,150	2,300 บาท
	โท	3	2,450	2,600	2,750	2,900	3,050 บาท
	เอก	1	2,750	2,900	3,050	3,200	3,350 บาท
	เอก	2	3,500	3,650	3,800	3,950	4,100 บาท
ที่ 6	เอก	1	2,750	2,900	3,050	3,200	3,350 บาท
	เอก	2	3,500	3,650	3,800	3,950	4,100 บาท
	เอก	3	4,250	4,400	4,600	4,800	5,000 บาท
ที่ 7	เอก	2	3,500	3,650	3,800	3,950	4,100 บาท
	เอก	3	4,250	4,400	4,600	4,800	5,000 บาท
	พิเศษ	1	4,400	4,600	4,800	5,000	5,200 บาท
	พิเศษ	2	5,400	5,700	6,000	6,300	6,600 บาท
ที่ 8	พิเศษ	1	4,400	4,600	4,800	5,000	5,200 บาท
	พิเศษ	2	5,400	5,700	6,000	6,300	6,600 บาท
	พิเศษ	3	7,000	7,400	บาท		

ที่ 9	พิเศษ	2	5,400	5,700	6,000	6,300	6,600 บาท
	พิเศษ	3	7,000	7,400	7,800	8,200	บาท
ที่ 10	พิเศษ	3	7,000	7,400	7,800	8,200	บาท
	พิเศษ	4	8,600	บาท			

ขั้นที่ห้า ได้ปรับระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เข้ากับระดับมาตรฐานกลาง

ขั้นที่หก วางแบบและเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับแต่ละกลุ่มตำแหน่ง หรือแต่ละชื่อตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ต่อไป มาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีหัวข้อกำหนด ดังนี้

- 1) ชื่อตำแหน่ง
- 2) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- 5) ความรู้ความสามารถ
- 6) ระดับมาตรฐานกลาง



(ดูตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในภาคผนวก ข.)

จากผลการสำรวจเบื้องต้น เพื่อเป็นมูลฐานที่จะพิจารณาว่าจะสมควรรับหลักการจำแนกตำแหน่งดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอผลการสำรวจให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาว่าการจะใช้ระบบจำแนกตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีรายละเอียดที่จะต้องเตรียมการและดำเนินการหลายประการ และเป็นของใหม่ หากจะจัดทำให้สมบูรณ์แบบควรมีการทดลองใช้เป็นบางกรมก่อนแล้วจึงค่อยปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่อาจจะยังไม่เหมาะสมต่อไป โดยเสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาหลักการในการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาปรับใช้ในราชการพลเรือนเป็นกรม ๆ ไป โดยขอปรับใช้ในสำนักงาน ก.พ. ก่อน คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องนี้เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2514 ลงมติรับหลักการตามที่ ก.พ. เสนอ

### การใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในปี พ.ศ. 2514

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งนั้น จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคล บางอย่างให้แตกต่างไปจากวิธีการทั่วไปที่มีอยู่ดีไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งใช้อยู่ในขณะนั้น โดยจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นใช้บังคับเป็นส่วนราชการไป ทั้งนี้ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2512

คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและอัตราเงิน เดือนที่ควรได้รับ คุณสมบัติและความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อน เงินเดือน และการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2514 ซึ่งประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ในปี พ.ศ. 2514 และ สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นกรมแรกเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2514 โดยจะได้สำรวจตำแหน่งข้าราชการพลเรือนชั้นจตุราไปพร้อมกับการปรับ ใช้แผนจำแนกตำแหน่งในแต่ละกรม ด้วย

### ลักษณะสำคัญของการจำแนกตำแหน่งในปี พ.ศ. 2514 มีดังนี้

#### โครงสร้าง

โครงสร้างของระบบจำแนกตำแหน่งที่ใช้ในปี พ.ศ. 2514 นั้น เป็นไปตามรูปแบบ ที่ได้สำรวจไว้แล้ว คือมีระดับตำแหน่ง 10 ระดับ เรียกว่าระดับมาตรฐานกลาง ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือ กลางในการ เปรียบเทียบ เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงิน เดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ให้ได้ มาตรฐานกัน โดยกำหนดลักษณะความยากง่ายของงานไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร

#### การกำหนดตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลใช้ตำแหน่งเป็นหลัก โดยจำแนกออก เป็นสายงานและจัดตำแหน่ง เป็นกลุ่มตามระดับความยากง่ายของตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงานนั้น จากสูงลงมาต่ำ กำหนดชื่อของแต่ละสายงานและชื่อของกลุ่มตำแหน่งแต่ละกลุ่ม มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานและกลุ่มตำแหน่ง เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง ในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งได้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับมาตรฐานกลางของตำแหน่งด้วย (ดูตัวอย่าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในภาคผนวก ข.)

#### การกำหนดคุณสมบัติและความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันตามลักษณะงาน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ เช่น คุณวุฒิ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้อง มี ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติและความรู้ ของผู้ดำรงตำแหน่งนี้กำหนดไว้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการเลือกสรรคนที่เหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง และเป็นแนวทางสำหรับเตรียมการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อมาดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ ต่อไป

#### การรับเงินเดือน

ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้สำหรับระดับมาตรฐานกลางนั้น แต่โดยที่ขณะนั้นยังใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดเงินเดือนตาม ชั้นอยู่ เงินเดือนตามระดับมาตรฐานกลางของตำแหน่งจึงต้องระบุชั้นและอันดับไว้ด้วย ผู้ดำรงตำแหน่ง ในระดับมาตรฐานกลางใดจะได้รับแต่งตั้งให้เป็นชั้นตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนด้วย แม้ชั้นจะไม่มี ความหมายในการบริหารงานบุคคลอีกแล้วก็ตาม

#### การสอบ

การบรรจุเข้ารับราชการยังใช้บรรจุโดยวิธีการสอบ แต่เป็นการสอบบรรจุตาม ตำแหน่ง กล่าวคือ เดิมการบรรจุเข้ารับราชการนั้นเป็นการบรรจุตามชั้น คือ ชั้นจัตวา หรือชั้นตรี เป็นต้น ข้อสอบที่ใช้สอบเข้าก็ต้องกำหนดไว้กว้าง ๆ ไม่สะท้อนถึงหน้าที่ของตำแหน่ง แต่วิธีการใหม่ นี้เป็นการบรรจุตามตำแหน่ง คือกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งไว้ชัดเจนเป็น รายตำแหน่ง จะบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งใด ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้สำหรับ ตำแหน่งนั้น และสอบในวิชาและหลักสูตรที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เช่นจะบรรจุเข้ารับ ราชการในตำแหน่งวิศวกรโยธา ก็ต้องสอบในวิชาที่เกี่ยวกับวิศวกรรมโยธา จะบรรจุเข้าในตำแหน่ง

นักวิชาการสอบก็ต้องสอบในวิชาที่เกี่ยวกับหน้าที่ของงานการสอบ เป็นต้น ส่วนการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งก็ เช่น เดียวกัน จะเลื่อนตำแหน่งใดก็ต้อง ไปสอบตามหลักสูตรและวิชาของตำแหน่งนั้น ๆ

#### การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้ไม่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้จะดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้ ยกเว้นมีเหตุผลพิเศษซึ่งต้องขอให้ ก.พ. อนุมัติ

#### การโอน ย้าย บรรจุกลับ ฯลฯ

การโอน ย้าย และบรรจุกลับ ให้กระทำได้ในระดับมาตรฐานกลางที่ไม่สูงกว่าเดิม ส่วนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดก็ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

ภายหลังจากที่มีการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในสำนักงาน ก.พ. แล้ว ตั้งแต่วันที่ 28 เมษายน 2514 สำนักงาน ก.พ. ก็ได้ดำเนินการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรมอื่น ๆ ต่อมา คือ กรมวิทยาศาสตร์และกรมบัญชีกลาง แต่เนื่องจากการปฏิวัติในปี 2514 และมีการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการต่าง ๆ ครั้งใหญ่ จึงมีผลให้งานด้านนี้ต้องชะงักไปช่วงหนึ่ง จนกระทั่ง วันที่ 1 พฤษภาคม 2516 จึงได้ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรมวิทยาศาสตร์เป็นกรมที่ 2

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2516<sup>1</sup> ให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบ การจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว ก.พ. จึงได้ปรับใช้ระบบจำแนก ตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีก 14 ส่วนราชการ รวมเป็น 16 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ.	เริ่มเมื่อ 28 เมษายน 2514
2. กรมวิทยาศาสตร์	" 1 พฤษภาคม 2516
3. กรมการขนส่งทางบก	" 22 พฤษภาคม 2516
4. กรมสรรพากร	" 31 ตุลาคม 2516
5. กรมราชทัณฑ์	" 7 พฤศจิกายน 2516
6. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	" 16 มกราคม 2517

<sup>1</sup> หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.0203/6600 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2516

7. กรมแรงงาน	เริ่ม เมื่อ	16 มกราคม	2517
8. กรมศุลกากร	"	16 มกราคม	2517
9. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	"	16 มกราคม	2517
10. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	"	5 กุมภาพันธ์	2517
11. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ	"	27 พฤษภาคม	2517
12. กรมอุดมศึกษา	"	17 กันยายน	2517
13. กรมการบินพาณิชย์	"	22 กันยายน	2517
14. กรมทะเบียนการค้า	"	1 ตุลาคม	2517
15. กรมบัญชีกลาง	"	23 มกราคม	2518
16. กรมปลัดัว	"	10 มีนาคม	2518

การจำแนกตำแหน่งใน 16 กรมแรกดังกล่าวนี้ นับได้ว่าเป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอน กล่าวคือเริ่มต้นจากสำนักงาน ก.พ. โดยเลขาธิการ ก.พ. หรือรองเลขาธิการ ก.พ. จะเป็นผู้เริ่มติดต่อกับอธิบดีของส่วนราชการที่สนใจเป็นการส่วนตัว พบปะพูดคุย อธิบายหลัก แนวปรัชญา และวิธีการของการจำแนกตำแหน่งว่าระบบนี้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพและประหยัดยิ่งขึ้นอย่างไร เมื่อเป็นที่เข้าใจและตกลงกันแล้ว ทั้งสองฝ่ายก็จะมีหนังสือเป็นทางการให้สำนักงาน ก.พ. ส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปสำรวจและวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อนำระบบจำแนกตำแหน่งไปปรับใช้ในกรมนั้น ๆ ต่อไป แล้วสำนักงาน ก.พ. จึงส่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์เข้าไปชี้แจงข้าราชการในกรมนั้น ๆ เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลถึงหลักการ วิธีการ ตลอดจนสิ่งสำคัญ และข้าราชการแต่ละคนจะต้องปฏิบัติ คอยปัญหาข้อซักถามเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งกันอย่างกว้างขวาง

การสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งทำอย่างค่อนข้างละเอียด เพราะได้ให้ข้าราชการแต่ละคน เป็นผู้กรอกแบบสอบถาม เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นเซ็นรับรองความถูกต้องด้วย แล้วเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ของ ก.พ. ไปสัมภาษณ์และสอบถามเกี่ยวกับหน้าที่ตามที่กรอกไว้เพิ่มเติมอีก การวิเคราะห์จึงใกล้เคียงความจริง โอกาสผิดพลาดจึงมีน้อย และเมื่อได้วิเคราะห์เสร็จเรียบร้อยแล้วจะต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการของ ก.พ.

อีกหลายชั้น จึงถึงขั้นชี้แจงแถลงรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งให้อธิบดีและหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ ได้รับทราบและเห็นชอบด้วย ในการเสนอรูปแบบการวิเคราะห์เพื่อนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในแต่ละกรม นั้น สำนักงาน ก.พ. จะเสนอผลการวิเคราะห์ การจัดสายงาน และระดับตำแหน่งของตำแหน่งทั้งหมดของส่วนราชการนั้น เพื่อให้อธิบดีและหัวหน้าส่วนราชการของกรมนั้น ๆ ได้พิจารณาความเหมาะสมเป็นรายตำแหน่ง หากมีข้อสงสัยหรือมีปัญหาในตำแหน่งใด ก็จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และร่วมกันพิจารณาหาข้อยุติที่เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายต่อไป

ในการชี้แจงผลการวิเคราะห์รายตำแหน่งนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพของการทำงานและวางทางก้าวหน้า ตลอดจนรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของข้าราชการแต่ละคน เป็นเกณฑ์ด้วย โดยถือหลักว่าผลการวิเคราะห์ระดับตำแหน่งนั้นอย่างน้อยที่สุดผู้ดำรงตำแหน่งต่างจะต้องได้ระดับเดิมหรือสูงกว่าเดิม หากพบว่าข้าราชการรายใดดำรงอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ หรือจะมีผลให้ตำแหน่งได้รับการจำแนกในระดับที่ต่ำลง จะเสนอแนะให้กรมสลับเปลี่ยนโยกย้ายให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อไป

หลังจากได้ตกลงในเรื่องบัญชีจัดคนลงในตำแหน่งดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว สำนักงาน ก.พ. ก็เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีการที่จะต้องใช้ดำเนินการควบคู่กันไปกับการจำแนกตำแหน่ง เช่น ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ๆ ของกรม นั้น กฎ ก.พ. และวิธีการสอบ การแต่งตั้ง การบรรจุต่าง ๆ ที่เป็นกลไกการบริหารงานบุคคลตามที่ได้จำแนกตำแหน่งไปแล้ว

เมื่อเป็นที่พอใจและเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายแล้ว ก.พ. ก็เสนอร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ๆ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่ออนุมัติให้ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรมนั้น ๆ ได้ ภายหลังจากที่ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาในราชกิจจานุเบกษา เรียบร้อยแล้ว ก.พ. จึงอนุมัติการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการนั้น ๆ ตามบัญชีจัดคนลงในตำแหน่งที่ได้ตกลงไว้แล้ว พร้อมออกกฎ ก.พ. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เป็นกลไกการบริหารงานบุคคลตามการจำแนกตำแหน่ง เมื่อส่วนราชการนั้นได้รับแจ้งมติ ก.พ. และออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้จำแนกไว้แล้วตามบัญชีจัดคนลงในตำแหน่ง ก็ถือได้ว่าส่วนราชการนั้นได้ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งโดยสมบูรณ์

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการจำแนกตำแหน่งโดยปรับใช้ตามกรมต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นไปอย่างมีขั้นตอน และเป็น การดำเนินการโดยความร่วมมือประสานงานของทั้งสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการนั้น ๆ และมีเวลาในการศึกษาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ไขให้ดี

ก่อนที่จะตัดสินใจนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทยนั้น ทางสำนักงาน ก.พ. ได้ทำการศึกษาถึงระบบการบริหารราชการพลเรือนของประเทศอังกฤษด้วยเหมือนกัน ว่าระบบบริหารราชการพลเรือนมีลักษณะอย่างไร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ขณะที่ประเทศไทยกำลังศึกษาระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อนำมาปรับปรุงระบบราชการพลเรือน ทางประเทศอังกฤษก็อยู่ระหว่างการปฏิรูประบบราชการพลเรือนครั้งใหญ่ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปรับปรุงระบบราชการพลเรือน ซึ่งมี Lord Fulton เป็นประธาน เมื่อมิถุนายน 2511 ซึ่งได้เริ่มปรับปรุงมาตั้งแต่ พ.ศ. 2513<sup>1</sup> โดยมีสาระสำคัญในด้านโครงสร้างของระบบราชการคือ

มีการปรับปรุงโครงสร้างของสายงานและระดับตำแหน่งใหม่ โดยจัดรวมสายงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงและสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มงานคล้าย ๆ กลุ่มอาชีพ (Occupation group) เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานวิชาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มงานวิชาชีพพิเศษและงานที่มีอยู่เฉพาะในแต่ละกระทรวง และกำลังสร้างแกนกลางสำหรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ แบบ General Schedule ของสหรัฐอเมริกาหรือระดับมาตรฐานกลางที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำอยู่ เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบจัดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ได้มาตรฐานเดียวกัน (Unified Grading Structure) การที่อังกฤษกำลังเริ่มทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Class Specification) อย่างเดียวกับที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำนั้น เพราะเท่าที่ผ่านมาสายงานต่าง ๆ ที่แยกไว้ยังไม่มีการเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้อย่างสมบูรณ์เหมือนของสหรัฐอเมริกา การกำหนดคู่มือของตำแหน่งต่าง ๆ มีกำหนดไว้เฉพาะสายงานหลัก ๆ ที่สำคัญ และกำหนดไว้กว้างมาก<sup>2</sup>

จะเห็นได้ว่ารูปแบบของการปรับปรุงระบบราชการพลเรือนของอังกฤษมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบจำแนกตำแหน่งของสหรัฐอเมริกาเช่นกัน จึงทำให้ ก.พ. ตัดสินใจเลือกใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นพื้นฐานการปรับปรุงระบบราชการพลเรือนไทย

---

<sup>1</sup> สมสละ จีระพันธ์ รายงานการดูงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการพลเรือนของประเทศอังกฤษ  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 8 พ.ย. 2517, หน้า 40

<sup>2</sup> เพิ่งอ้าง หน้า 41



ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้มีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลหลายประการ<sup>1</sup> รวมทั้งการประกาศยกเลิกระบบชั้นยศและให้ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

การจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ตามพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญโดยจัดเป็นสายงานและระดับ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นการกำหนดตำแหน่งตามวิธีการจำแนกตำแหน่ง และมีบทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างนี้คือ

มาตรา 32 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งขั้นต้นซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิดหรือตามคำสั่ง หรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงานสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1

(2) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไปหรือตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้าง ๆ ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญค่อนข้างสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2

(3) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความ

<sup>1</sup> ดูภาคผนวก ค.

ชำนาญงานสูงพอสมควร และตำแหน่งขั้นต้นในงานด้านวิชาการหรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3

(4) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากมาก และปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ หรือภายใต้การตรวจสอบบ้าง ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญงานค่อนข้างสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4

(5) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้างานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากมาก และปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5

(6) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6

(7) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการพิเศษหรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7

(8) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

(9) ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจแนะนำระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

(10) ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนด เป็นตำแหน่งระดับ 10

(11) ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 11

มาตรา 33 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย

มาตรา 37 ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงิน เดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงิน เดือนในระดับนั้น โดยให้ได้รับในขั้นต่ำของเงิน เดือนสำหรับตำแหน่ง ในกรณีที่จะให้ได้รับเงิน เดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าชั้นสูงของเงิน เดือนสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. <sup>1</sup>

ในการดำเนินการจำแนกตำแหน่งนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ในมาตรา 117 ให้ ก.พ. จัดทำให้เสร็จทุกส่วนราชการภายในเวลา 1 ปี นับแต่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### โครงสร้างของระบบจำแนกตำแหน่ง

การจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 นั้น มีระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาจากที่จำแนกไว้เดิมในปี พ.ศ. 2514 อีก 1 ระดับ คือระดับ 8 เพราะเดิมมีตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองขนาดใหญ่ซึ่งได้กำหนดให้นายช่างใหญ่ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่ารองอธิบดีเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งผู้ดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่ารองอธิบดี เป็นต้น งานของตำแหน่งเหล่านี้มีลักษณะงานเป็น

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 26 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518

หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง แต่เป็นกองที่ใหญ่กว่ากองปกตินั้นเอง จึงได้เพิ่มระดับ 8 ขึ้นเพื่อให้เป็นระดับตำแหน่งของผู้อำนวยการกองที่มีขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง<sup>1</sup>

นอกจากนี้แล้วหาก เปรียบเทียบจำนวนระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนและตำแหน่งที่แท้จริงของข้าราชการประเภทอื่น เช่น อัยการซึ่งมี 6 ระดับ รวมกับงานตุลาการอีกประมาณ 4 ระดับ และตำแหน่งปลัดกระทรวงก็จะได้ 11 ระดับ หรือผู้พิพากษาซึ่งมี 9 ระดับ ทักประธานศาลฎีกา (ระดับ 9) และรองประธาน (ระดับ 8) ออกเหลือ 7 ระดับ แต่เนื่องจากยังมีช่วงชั้นที่ควบที่ระดับ 2-3, 3-4, 5-6 ซึ่งนับจริงแล้วจะเหลือเพียง 6 ระดับ รวมกับตำแหน่งตุลาการอีก 4 ระดับ และปลัดกระทรวง 1 ระดับ รวมได้เป็น 11 ระดับ เช่นกัน หรือทหารซึ่งแท้จริงมี 13 ระดับ เป็นต้น นั่นก็น่าจะยอมรับได้ว่าโครงสร้างของระดับตำแหน่ง 11 ระดับ น่าจะเป็นไปได้และไม่มากเกินข้อเท็จจริง<sup>2</sup>

ตามระบบจำแนกตำแหน่งในครั้งใหม่ นี้ นอกจากจะมีระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาอีก 1 ระดับ เป็น 11 ระดับ แล้วยังมีลักษณะสำคัญเพิ่มเติมจากการจำแนกตำแหน่งในปี พ.ศ. 2514 อีกหลายประการ คือ

โครงสร้าง ได้แบ่งสายงานต่าง ๆ ออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มงานบริหาร : ประกอบด้วยสายงานที่มีลักษณะงานเป็นนักบริหาร คือ สายงานของตำแหน่ง ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการ และรองผู้ว่า ฯ เป็นต้น
2. กลุ่มงานทั่วไป : ประกอบด้วยสายงานที่มีลักษณะงานปฏิบัติทั่วไปรวมกว่า 100 สายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 โดยปกติผู้ดำรงตำแหน่งไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ระดับปริญญา
3. กลุ่มงานวิชาการ : ประกอบด้วยสายงานที่มีลักษณะงานวิชาการ เป็นสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 หรือ 4 ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

<sup>1</sup> กองวิชาการสำนักงาน ก.พ., เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ระหว่างวันที่ 17 - 18 มกราคม 2524 ณ โรงแรมบางแสน จ.ชลบุรี หน้า 1

<sup>2</sup> เพิ่งอ้าง หน้าเดียวกัน

การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับและรูปแบบของบันไดอาชีพ (Career Ladder) ของทั้ง 3 กลุ่มงานมีความแตกต่างกัน เช่น ในกลุ่มบริหารได้กำหนดให้ผู้ที่ได้เคยผ่านการดำรงตำแหน่งในระดับ 7 มาแล้ว โดยไม่กำหนดเวลา มีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 8 และ 9 ได้ ในขณะที่ตำแหน่งในกลุ่มงานทั่วไปหรือกลุ่มงานวิชาการนั้นได้กำหนดว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้จะต้องเป็นระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และเป็นระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะดำรงตำแหน่งในระดับ 9 ได้ เป็นต้น

#### การกำหนดระดับตำแหน่งควบ

ได้มีการกำหนดให้มีระดับตำแหน่งควบในช่วงแรกของการบรรจุตามสายงานคือตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้ควบระดับ 1-2 และตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้ควบระดับ 3-4 ซึ่งหมายความว่าผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ได้กำหนดระดับควบไว้เมื่อมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่สูงขึ้นก็ให้รับตำแหน่งนั้น เป็นระดับสูงขึ้นตามที่ควบไว้ได้ ทั้งนี้ เหตุผลว่าตำแหน่ง เริ่มบรรจุขึ้น โดยทั่วไปบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งมักจะต้อง เรียนรู้งานก่อนสักระยะเวลาหนึ่งกว่าจะเริ่มลงมือปฏิบัติงานอย่างปล่อยเดี่ยวได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นระดับ ผู้ฝึกหัด (Trainee) ซึ่งในช่วงแรกของการเริ่มบรรจุไม่ควรบีบให้การเปลี่ยนแปลงระดับยากจนเกินไป เพราะระดับการทำงานของระดับถัดไป คือระดับปฏิบัติซึ่งมักไม่มีความแตกต่างกับระดับบรรจุ ยกเว้นที่คุณภาพของงาน จึงได้มีการควบในระดับแรกบรรจุในทุกสายงาน คือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1, 2, 3, 4 จะมีระดับควบที่ 1-2, 2-3, 3-4, 4-5 ตามลำดับ<sup>1</sup>

#### การให้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

หลักการสำคัญของระบบจำแนกตำแหน่งคือ งานเท่ากัน เงินเท่ากัน ผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันย่อมได้รับเงินเดือนในช่วงขั้นค่า-ขั้นสูงที่เท่ากัน ผู้ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับใดต้องได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ของระดับตำแหน่งนั้น (ม. 37) บัญชีอัตราเงินเดือน (ที่ 1) ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (พ.ร.บ.) ได้กำหนดเงินเดือนขั้นค่าของแต่ละระดับให้ห่างกัน 4 ขั้น ทั้งนี้โดยมีหลักการว่าในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้เลื่อนควรได้รับเงินเดือนขั้นค่าของ

<sup>1</sup> เพิ่งอ้าง หน้า 2

ระดับตำแหน่งนั้น ซึ่งควรที่จะเพิ่มจากเดิมอีกประมาณ 2 ชั้น ซึ่งตามหลักการนี้ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่ามาแล้วประมาณ 2 ปี ตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มักจะได้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นที่ 2 ของเงินเดือนในระดับตำแหน่งนั้น เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงก็จะได้เลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก 2 ชั้น ซึ่งเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้นพอดี<sup>1</sup>

#### การยกเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการ

ได้ยกเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการ การบริหารงานบุคคลใช้ตำแหน่งเป็นหลัก

พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศใช้เป็นทางการเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518 และกำหนดบทเฉพาะกาลให้ ก.พ. จัดจำแนกตำแหน่งให้เสร็จทุกส่วนราชการภายในเวลา 1 ปี

สำนักงาน ก.พ. ได้เร่งรีบดำเนินการให้เสร็จตามบทเฉพาะกาลดังกล่าว โดยได้จัดแบ่งส่วนราชการระดับกรม (ในขณะนั้น) ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ได้จำแนกตำแหน่งไว้แล้ว 16 กรมแรก
2. กลุ่มที่ได้จัดทำอัตรากำลังตามมติคณะรัฐมนตรีแล้ว
3. กลุ่มที่ไม่เข้าประเภทที่ 1 หรือ 2

การดำเนินการจำแนกตำแหน่งในกลุ่มแรก ไม่มีปัญหาอะไรมาก ส่วนใหญ่ใช้เทียบระดับต่อระดับ

ส่วนกลุ่มที่ทำอัตรากำลังแล้ว ใช้ลักษณะจัดระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง กล่าวคือ ตามการจัดอัตรากำลังนั้นได้จัดเป็นระดับตำแหน่งตามขั้นไว้ล่วงหน้า 3-5 ปี โดยกำหนดกรอบขั้นสูงของตำแหน่งนั้น ๆ ไว้เป็นลักษณะดังนี้ :- ตำแหน่งเลขที่ 12 วิทยาการตรี-โท ตำแหน่งเลขที่ 13 วิทยาการโท ตำแหน่งเลขที่ 14 วิทยาการโท-เอก ตำแหน่งเลขที่ 15 วิทยาการเอก ตำแหน่งเลขที่ 16 วิทยาการพิเศษ ฯลฯ การเทียบชั้นเข้าระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งก็โดยการจัดตำแหน่งตรี-โท ลงระดับ 3 โทลงระดับ 4 โท-เอก ลงระดับ 5 เอกลงระดับ 6 และพิเศษลงระดับ 7 เป็นต้น ทั้งนี้โดยการวิเคราะห์เทียบตำแหน่งโดยคร่าว ๆ เพราะถือได้ว่าวิเคราะห์ระดับตำแหน่งไว้เรียบร้อยแล้ว

<sup>1</sup> เพิ่งอ้าง หน้า 4

ส่วนราชการที่ต้องเริ่มวิเคราะห์กันอย่างจริงจังและมีปัญหาமாகคือกลุ่มที่ 3 ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก สำนักงาน ก.พ. จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งรีบ โดยต้องวิเคราะห์กันทั้งหมด ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องใช้ชั้นยศเข้าเทียบ โดยมีการคาดว่าจะเป็นต้องมีการจำแนกตำแหน่งกันอย่างละเอียด ในภายหลังเมื่อได้มีการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งทุกกรมแล้ว แม้จะต้องรีบดำเนินการ แต่ที่สำนักงาน ก.พ. ได้ยึดหลักการเดิมคือ จะต้องรักษาสีเดิมของข้าราชการแต่ละคนไว้ ไม่มีใครเสียสิทธิและประโยชน์เดิมที่ตนเองเคยมีอยู่ และโดยที่สำนักงาน ก.พ. เกรงว่าจะเกิดปัญหาในเรื่องการจัดบุคคลลงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาของกรมหรือส่วนราชการนั้น ๆ ก.พ. จึงได้ตกลงที่จะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดบุคคลลงในแต่ละตำแหน่ง โดยบัญชีจำแนกตำแหน่งที่ ก.พ. จำแนกจะถือว่าจำแนกตามตำแหน่งที่ได้มีอยู่แล้วในช่วงเวลานั้นเท่านั้น โดยมีได้เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ดำรงอยู่ โดยจำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานและระดับตามหน้าที่ที่แท้จริงของตำแหน่ง แต่โดยที่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อการปรับจากชั้นซึ่งเดิมมีอยู่ 5 ชั้นมาสู่ระดับซึ่งมี 11 ระดับ อาจเกิดปัญหาเรื่องระดับของแต่ละบุคคลได้ ก.พ. จึงจำแนกสายงานส่วนระดับจะทำความเข้าใจไว้ให้ส่วนราชการรับผิดชอบในการจัดบุคคลลงตำแหน่งแต่ละระดับเอง ทั้งนี้ได้กำหนดกลไกการจำแนกตำแหน่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก ก.พ. จะปรับชั้นของบุคคลเข้าสู่ระดับตำแหน่งตามยศชั้น ดังนี้

ข้าราชการชั้นจัตวา	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 1
ข้าราชการชั้นจัตวาอันดับ 4	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 2
หรือชั้นตรีสอบแข่งขัน (วุฒิต่ำกว่าปริญญา)	
ข้าราชการชั้นตรีสอบคัดเลือก	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 3
(วุฒิปริญญา)	
ข้าราชการชั้นโท	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 4
ข้าราชการชั้นเอก	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 6
ข้าราชการชั้นพิเศษ	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 7
รองอธิบดีหรือเทียบเท่า	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 9
อธิบดีหรือเทียบเท่า	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 10
ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า	ปรับเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ 11

สำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการแต่ละคนดำรงอยู่นั้น ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบควร  
จำแนกอยู่ในระดับใดนั้น ก.พ. ได้กำหนดครุฑส เป็นเงื่อนไขไว้ท้ายตำแหน่งในบัญชีกำหนดตำแหน่ง  
แต่ละตำแหน่ง ดังนี้

- (1) หมายถึงว่าตำแหน่งนั้น ให้รับระดับสูงขึ้นได้อีก 1 ระดับ
- (2) หมายถึงว่าตำแหน่งนั้น ให้รับระดับสูงขึ้นได้อีก 2 ระดับ
- (3) หมายถึงว่าตำแหน่งนั้น ให้รับระดับสูงขึ้นได้อีก 1 ระดับ โดยวิธีการคัดเลือก ซึ่ง  
ในช่วงนั้นหมายถึงกรณีเดียวคือจากระดับ 6 เป็นระดับ 7
- (4) หมายถึงว่าตำแหน่งนั้น ให้รับระดับตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง 1 ระดับ หากผู้ดำรง  
ตำแหน่งในปัจจุบันพ้นจากตำแหน่งไป
- (5) หมายถึงว่าตำแหน่งนั้นกำหนดให้เป็นการเฉพาะตัว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจาก  
ตำแหน่งไป ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งนี้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งอาจจะยุบเลิก  
ตำแหน่งหรือลดระดับลงมากเกินกว่า 1-2 ระดับ

ทั้งนี้ ตามตัวอย่างบัญชีกำหนดตำแหน่ง เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518 ดังนี้

#### บัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่ง

และอนุกรรมการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง

ให้ดำรงตำแหน่งในกรม.....

ตามความในมาตรา 32 และมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่...../ลงวันที่ .....

ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรง ตำแหน่ง	เงื่อนไข
	กอง.....				
.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	บุคลากร	บุคลากร 4	4	นายดำ	(2)
11	บุคลากร	บุคลากร 2	2	นายแดง	(1)
12	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ 1	1	น.ส.แสง	



และโดยที่ตามหลักการจำแนกตำแหน่งนั้นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดจะต้องมีความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิและประสบการณ์ ซึ่งเรียกเป็นภาษาการจำแนกตำแหน่งว่า "คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง" นั้นด้วย ซึ่ง ก.พ. ได้ถือหลักว่าจะจำแนกตำแหน่งบุคคลที่นั้งอยู่ในตำแหน่งนั้นจะมีคุณสมบัติตรงกับหน้าที่หรือไม่ ก.พ. ไม่ทราบ เพราะถือว่าเป็นเรื่องในหน้าที่ของกรม ก.พ. จึงต้องอนุมัติไว้ล่วงหน้าในคราวปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งด้วยว่าให้ถือว่า ก.พ. ยกเว้นคุณสมบัติให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งทุกคนด้วย (กรณีที่บุคคลนั้นอาจมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) เหตุที่ ก.พ. ดำเนินการดังกล่าว เพราะมีข้อจำกัดเรื่องเวลา ถ้าดำเนินการเช่นเดียวกับ 16 กรมแรกจะใช้เวลามากและไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ในบทเฉพาะกาลของมาตรา 32 โดย ก.พ. ทำหน้าที่เฉพาะในด้านการจำแนกตำแหน่งอย่างเดียว เรื่องการพิจารณาจัดบุคคลลงตำแหน่งภายหลังปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วให้อยู่ในดุลยพินิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการเอง<sup>1</sup>

ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการต่าง ๆ ตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เสร็จสิ้น และได้มีการประกาศใช้พร้อมกันหมดทุกส่วนราชการเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518

#### การใช้ระบบจำแนกตำแหน่งภายหลังประกาศเมื่อ 9 กันยายน 2518

หลังจากประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว ปัญหาที่ตามมาคือ ข้าราชการเมื่อทราบระดับตำแหน่งที่ตนครองอยู่ก็มีปัญหาหลายประการคือ หากตำแหน่งนั้นมี

เงื่อนไข (1) ซึ่งสามารถรับระดับสูงขึ้นได้อีก 1 ระดับ

เงื่อนไข (2) ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งนั้นให้รับระดับสูงขึ้นได้อีก 2 ระดับ

เงื่อนไข (3) หมายความว่าตำแหน่งนั้นให้รับระดับสูงขึ้นได้ 1 ระดับ โดยวิธีการ

คัดเลือก

ข้าราชการที่ครองตำแหน่งที่มีเงื่อนไข (1), (2), (3) ก็จะพอใจ ตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขก็เท่ากับเสมอตัว แต่ผู้ที่ครองตำแหน่งที่มีเงื่อนไข (4) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สามารถรับระดับต่ำลงมา

<sup>1</sup> ทิวาดี เมฆสวรรค์ อ่างแล้ว หน้า 29

1 ระดับ หากผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันพ้นตำแหน่งไป และ เจื่อนไซ (5) ก็เช่นกัน ก็เกิดความรู้สึกไม่พอใจ เกิดปัญหาความวุ่นวายในหมู่นักข้าราชการ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ก็ไม่อาจทำความเข้าใจกับข้าราชการภายในส่วนราชการของคนได้ว่าที่ถูกต้องเป็นอย่างไร โดยให้เหตุผลแต่เพียงว่า -สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จำแนกตำแหน่ง ต้องสอบถามที่ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. ได้แถลงการณ์ไว้ในช่วงแรกของการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วว่า หากหน้าที่ของตำแหน่งใดเปลี่ยนแปลงไป หรือจำแนกไว้ไม่ถูกต้อง ก.พ. จะวิเคราะห์ให้ใหม่ ผู้ที่ครองตำแหน่งที่ไม่มีเจื่อนไซต่างส่งคำอุทธรณ์มายัง ก.พ. กันทั้งหมด สำนักงาน ก.พ. ต้องดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการอุทธรณ์นี้ติดต่อกันมาถึง 2 ปีเต็มหลังจาก 9 กันยายน 2518 เป็นต้นมา

ซึ่งในการขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว หรือกรณีที่ส่วนราชการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางในการดำเนินไว้ดังนี้<sup>1</sup>

#### 1. การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง

1.1 การกำหนดตำแหน่งที่ตั้งใหม่หรือตำแหน่งเพิ่มเติม โดย ก.พ. ได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ในการขอตำแหน่งเพิ่มเติมในแต่ละปีงบประมาณ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. 0705/ว.5 ลงวันที่ 17 เมษายน 2523<sup>2</sup>

1.2 การกำหนดตำแหน่งเดิมที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนไป ซึ่งมีได้ 2 กรณี คือ

1.2.1 ตำแหน่งเดิมมีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานเปลี่ยนไปในลักษณะที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ทำให้ระดับของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม เป็นระดับสูงขึ้น หรือระดับต่ำลงได้โดยไม่เปลี่ยนสายงาน เช่นนี้เรียกว่า การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

1.2.2 เปลี่ยนลักษณะงานแตกต่างไปจากสายงานเดิม มีผลทำให้มีการเปลี่ยนสายงาน

2. การกำหนดชื่อตำแหน่ง ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มี 2 กรณี

<sup>1</sup> อุดล บุญประกอบ, "การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง", คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 1, หน้า 9-23

<sup>2</sup> คู่มือพนักงาน ก.

2.1 การกำหนดชื่อตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มใหม่ โดย ก.พ. จะกำหนดชื่อตำแหน่ง ทั้งชื่อตำแหน่งในสายงานและชื่อตำแหน่งในการบริหารงานให้พร้อมกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ โดย ก.พ. จะพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นเกณฑ์ประกอบกัน

2.2 การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน หรือ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานกระทรวงทบวงกรมที่ประสงค์จะขอ เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ต้องชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นให้เพียงพอแก่การพิจารณาของ ก.พ. ก.พ. จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ตามเหตุผลและความจำเป็น<sup>1</sup>

เรื่องการจำแนกตำแหน่งนั้น ในระยะเริ่มแรกเป็นอำนาจของ ก.พ. แต่ผู้เดียวเป็นผู้ พิจารณากำหนดตำแหน่ง ต่อมาเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยกำหนด เพิ่มเติม ความต่อไปนี้เป็นวรรค 2 ของมาตรา 32 ดังนี้<sup>2</sup>

ในกรณีที่ส่วนราชการใดเห็นว่า ก.พ. กำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ระดับ หรือสายงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการนั้นไม่เหมาะสม ให้ส่วนราชการนั้นเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ถ้าคณะรัฐมนตรีเห็น พ้องด้วย ให้ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาทบทวนแก้ไขใหม่

ซึ่งเป็นผลให้ส่วนราชการเสนอเรื่องมามากมาย จนถึงต้นปี 2521 รัฐบาลได้มีนโยบาย ปรับปรุงหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง โดยมติคณะรัฐมนตรี 2521

ข้อสังเกต การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี 2521 นี้ แสดงให้เห็น ถึงอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการบริหารราชการพลเรือน 2 ประการ คือ

1. การแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เรื่องการกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะรัฐมนตรี ฉบับที่ 19 ข้อ 6 ที่เพิ่มเติมในมาตรา 32 ใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนดังกล่าวข้างต้น
2. การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของ ครม. ตามความเห็นของคณะที่ปรึกษา ระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี โดยไม่ได้สอบถามความเห็นของ ก.พ. ก่อน (ดูภาคผนวก ง.)

<sup>1</sup> ทศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์, "วิเคราะห์การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย: ศึกษา เฉพาะกรณีกระทรวงมหาดไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519 หน้า 122

<sup>2</sup> ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ข้อ 6

การปรับปรุงแก้ไขระบบจำแนกตำแหน่ง ในปี พ.ศ. 2521

คณะที่ปรึกษาฯ เปรียบบริหารของนายกรัฐมนตรีสสมัย พล.อ. เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ นายกรัฐมนตรี ได้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ปรับปรุงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง ในบางประการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2521 และให้ ก.พ. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามความเห็นของคณะที่ปรึกษาฯ เปรียบบริหารของนายกรัฐมนตริต่อไป ซึ่งสาระสำคัญของการปรับปรุงในครั้งนี้คือ ให้ความระดับตำแหน่งแรกบรรจุจากเดิม 2 ระดับ เป็น 3 ระดับ เช่น ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ก็ให้ควบเป็น 1-2-3 สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ก็ให้ควบเป็นระดับ 3-4-5 และสายงานที่เริ่มจากระดับ 4 ควบเป็น 4-5-6 เป็นต้น ซึ่งมีความหมายว่าตำแหน่งเดียวสามารถกำหนดได้ถึง 3 ระดับนั่นเอง<sup>1</sup>

นอกจากนี้ยังได้กำหนดรายละเอียดในการเลื่อนตำแหน่งระดับควบในสายงานต่าง ๆ ไว้ด้วย คือการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบช่วงแรก เช่น จากระดับ 1 ไปยังระดับ 2 หรือระดับ 3 ไประดับ 4 สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 3 ตามลำดับนั้น ให้เลื่อนได้เมื่อมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แต่สำหรับการเลื่อนตำแหน่งในช่วงควบหลัง เช่น จากระดับ 2 ไประดับ 3 ในสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 หรือระดับ 4 ไประดับ 5 ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 นั้น นอกจากจะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ยังจะต้องได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นด้วย

โดยที่อำนาจหน้าที่ในการจำแนกตำแหน่งและกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่เกี่ยวข้อง เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ทั้งนี้ เพื่ออนุมัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการกำหนดสายงานกันใหม่หมดแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่กำหนดไว้เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518 ซึ่งสรุปได้ว่า ได้จำแนกสายงานซึ่งเดิมเคยรวมระดับบรรจุไว้หลายระดับ ออกให้เหลือระดับบรรจุเดียวในแต่ละสายงาน เช่น สายงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เดิมกำหนดให้มีระดับบรรจุถึง 3 ระดับ คือ ผู้มีวุฒิ ปวช. อาจบรรจุเข้าที่เจ้าหน้าที่การเงิน ๗ ระดับ 1 ปวส. เข้าที่เจ้าหน้าที่การเงิน ๗ ระดับ 2 และปริญญาเข้าที่ระดับ 3 เป็นต้น ต้องแยกสายงานออกเป็น 3 สายงาน แต่ละสายงานที่ระดับบรรจุระดับเดียว โดยจำแนกเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1, 2, 3 และ 4 โดยกำหนดให้แต่ละสายงานได้มีระดับควบ 3 ระดับ ในช่วงแรกของระดับบรรจุเหมือนกันหมด

<sup>1</sup> คู่มือหมวด ก.



### ผลของการแก้ไขปรับปรุงตามมติคณะรัฐมนตรี

ผลของการปรับปรุงครั้งนี้ มีข้อแตกต่างไปจากการจำแนกตำแหน่งเมื่อเริ่มต้นประกาศใช้ 9 กันยายน 2518 อยู่ 3 ประการ คือ

1. ได้เปลี่ยนรูปแบบของการจัดสายงานและกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่หมด เป็นกำหนดโดยใช้คุณวุฒิระดับบรรจุ เพื่อให้ทุกคนต่างได้สิทธิตามระดับตำแหน่ง 3 ระดับเท่ากัน ไม่ว่าคนจะเข้าที่ระดับใดเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาให้ข้าราชการได้รับสิทธิที่เสมอภาคกัน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความระส่ำระสายในวงราชการ

การจัดสายงานใหม่ในครั้งนี้จึงมีลักษณะเป็นการจัดสายงานตามคุณวุฒิมากกว่าการจำแนกตามหน้าที่ของตำแหน่งตามหลักการจำแนกตำแหน่ง

2. ระดับปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 ระดับ การกำหนดให้ตำแหน่งควบถึง 3 ช่วง มีผลคือ เดิมตำแหน่งระดับ 5 ในสายงานที่เริ่มต้นจาก 3 คือตำแหน่งนักวิชาการอาวุโสหรือหัวหน้างานขนาดกลาง ซึ่งเมื่อมติคณะรัฐมนตรีให้ความระดับ 3-5 จึงเป็นการเพิ่มระดับปฏิบัติให้ขึ้นไปอีก 1 ระดับ มีผลให้เกิดแรงผลักดันระดับตำแหน่งให้เลื่อนกันขึ้นไปอีก 1 ระดับโดยอัตโนมัติ คือระดับ 5 หัวหน้างานขนาดกลางเลื่อนไปเป็นระดับ 6 และระดับ 6 ก็ไปเป็นระดับ 7 และจะหยุดอยู่ที่เท่านั้นเพราะระดับ 8 คือตำแหน่งผู้อำนวยการกองขนาดใหญ่ซึ่งจะเลื่อนไปอีกไม่ได้ เพราะมีโครงสร้างของส่วนราชการบังคับไว้

3. การเลื่อนตำแหน่งช้าลง มติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดว่าการเลื่อนตำแหน่งในช่วงระดับควบให้มีสองลักษณะ คือในการเลื่อนระดับควบช่วงแรกเช่นจากระดับ 1 เป็น 2 หรือจาก 3 เป็น 4 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และระดับ 3 ตามลำดับนั้น ให้เลื่อนได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ 2 ปี โดยวิธีการสอบคัดเลือก หรือหากจะรองจนกว่าเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับสูงขึ้นไปให้เลื่อนได้โดยวิธีการคัดเลือก แต่สำหรับการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบช่วงที่ 2 คือ จากระดับ 2 ไประดับ 3 หรือจากระดับ 4 ไประดับ 5 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 3 ตามลำดับนั้น ให้เลื่อนได้คือเมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ที่เลื่อนจากระดับ 2 ไป 3 หรือ 4 ไป 5 ซึ่งเป็นระดับควบช่วงที่ 2 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และระดับ 3

ตามลำดับนั้น จะต้องปฏิบัติงานในระดับ 2 หรือ 4 แล้วแต่กรณีมาประมาณ 4-5 ปี ซึ่งเป็นเวลาที่มากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอีกเท่าตัว ซึ่งจะมีผลให้ข้าราชการในกลุ่มนี้ถูกบังคับให้ยังคงอยู่ในระดับนี้ต่อไป แม้บางคนอาจจะมีความรู้ความสามารถที่พอจะทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้แล้วก็ตาม

### สรุป

การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยได้ดำเนินการมาเป็นขั้นตอนอย่างดี เป็นระบบในช่วงแรก จนประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 ตามบทเฉพาะกาลของมาตรา 32 ที่ให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบการให้เสร็จภายในเวลา 1 ปี ทำให้สำนักงาน ก.พ. รีบเร่ง การจำแนกตำแหน่งระยะหลังไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง จึงก่อให้เกิดข้อบกพร่องและปัญหาที่ตามมา ตลอดจนการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี 2521 ทำให้หลักการจำแนกตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไปอีก ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะได้ศึกษารายละเอียดในบทต่อไป

อย่างไรก็ดีผลดีที่เกิดขึ้นบางประการภายหลังจากประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยก็คือ

การบริหารงานคล่องตัวขึ้น เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง และการสอบ สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นเครื่องช่วยในการดำเนินการ

การเงินเดือนไม่มีการติดอันดับ เพราะสามารถเลื่อนเงินเดือนขึ้น ไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้าราชการส่วนใหญ่ได้รับการยกระดับตำแหน่งสูงขึ้นและเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งโอกาสการเลื่อนตำแหน่งมีมาก ข้าราชการวัยหนุ่มสาวมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้รวดเร็วมาก.