



การจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาก่อนนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในกรุงเทพมหานคร

ก่อนที่กรุงเทพมหานคร จะนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล คือก่อนวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๔ นั้น ได้บริหารราชการภายใต้โครงสร้างของระบบชั้นยศมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่สมัยเป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรี และเมื่อได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๔, ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๔ ให้รวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี เข้าด้วยกันเป็น "นครหลวงกรุงเทพธนบุรี" และรวมเทศบาลนครกรุงเทพกับเทศบาลนครธนบุรี เข้าด้วยกันเป็น "เทศบาลนครหลวง" แล้วก็ตาม การบริหารงานบุคคลก็ยังคงยึดถือระบบชั้นยศเป็นหลักอยู่ และเมื่อนำได้มีการจัดรูปแบบการปกครองนครหลวงใหม่เป็น "กรุงเทพมหานคร" แทน "นครหลวงกรุงเทพธนบุรี" ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕<sup>๒</sup> แล้ว การบริหารงานบุคคลภายใต้โครงสร้างชั้นยศก็ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๘ จึงได้เปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานครใหม่ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งหรือที่เรียกกันว่าระบบ ที.ซี. ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ซึ่งเริ่มนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ นั้นเอง

การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลใน ระบบชั้นยศ

ก่อนที่จะกล่าวถึงการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในกรุงเทพมหานครนั้น ก็จะต้องกล่าวถึงการกำหนดตำแหน่งในระบบชั้นยศ สมัยเมื่อจัดรูปการปกครองเป็นเทศบาลนครกรุงเทพ

<sup>๑</sup> ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๔๔ ตอนที่ ๑๔๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๔.

<sup>๒</sup> ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๔๕ ตอนที่ ๑๕๐ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕.

เทศบาลนครธนบุรี เทศบาลนครหลวง และกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นฐานพอเป็นสังเขปดังต่อไปนี้

สมัยเป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรี

เมื่อครั้งที่ยังคงจัดรูปการปกครองเป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรีนั้น การบริหารงานบุคคลในระบบชั้นยศ โค้ดดำเนินไปโดยปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล ซึ่งได้มีมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๕ เป็นฉบับแรก และได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมเรื่อยมา สำหรับหลักการและรายละเอียดในการร่างพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลทุกฉบับนั้น ได้เลียนแบบมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน<sup>๑</sup> ฉะนั้น ในการแบ่งพนักงานเทศบาลออกตามระดับชั้นยศจึงแบ่งเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ซึ่งตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖<sup>๒</sup> ได้บัญญัติถึงการแบ่งชั้นของพนักงานเทศบาลไว้ว่า

"ชั้นของพนักงานเทศบาลมีดังต่อไปนี้

- (๑) ชั้นจัตวา
- (๒) ชั้นตรี
- (๓) ชั้นโท
- (๔) ชั้นเอก
- (๕) ชั้นพิเศษ

การแบ่งพนักงานเป็นชั้นนี้ เป็นการกำหนดสถานะทางราชการของพนักงานเทศบาลแต่ละคนโดยให้ความสัมพันธ์กับสถานะทางราชการของพนักงานเทศบาลอื่นๆ ในเทศบาลเดียวกัน ใช้เปรียบเทียบสถานะกับพนักงานเทศบาลของเทศบาลอื่นๆ ทั่วประเทศ และยังใช้เปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนได้อีกด้วย

<sup>๑</sup>ตลอด จรูญรัตน์, "การบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ" (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๔), หน้า ๒๕.

<sup>๒</sup>ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๔๐ ตอนที่ ๔๔ (ฉบับพิเศษ) วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๖.

<sup>๓</sup>ตลอด จรูญรัตน์, "การบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ," หน้า ๖๒.

และในการกำหนดตำแหน่งแกนกลางสำหรับพนักงานเทศบาลนั้น ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาลฉบับดังกล่าว ได้บัญญัติไว้ว่า

"ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีดังต่อไปนี้

- (๑) เสมียน
- (๒) ประจำแผนก
- (๓) หัวหน้าแผนก
- (๔) หัวหน้ากอง
- (๕) ผู้อำนวยการกอง
- (๖) ผู้อำนวยการฝ่าย
- (๗) รองปลัดเทศบาล
- (๘) ปลัดเทศบาล

ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) เป็นผู้กำหนดเทียบกับตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นไว้ในข้อบังคับ ก.ท. ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งบังคับบัญชาส่วนการบริหารใด ก็ให้กำหนดในข้อบังคับ ก.ท. ด้วย"

จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมีจำนวนน้อยเพียง ๘ ตำแหน่ง และมีได้มีบทบัญญัติใดกำหนดว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจตนารมณ์มุ่งหมายที่จะเน้นฐานะความสัมพันธ์ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ระหว่างพนักงานเทศบาลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในช่วงที่เป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรีนั้น ได้ดำเนินไปโดยความควบคุมของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือที่เรียกว่า ก.ท. ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั่วประเทศ และนอกจาก ก.ท. แล้ว

ยังมี อ.ก.ท.จังหวัดพระนคร, อ.ก.ท.จังหวัดธนบุรี และ อ.ก.ท.เทศบาลนครกรุงเทพ, อ.ก.ท.เทศบาลนครธนบุรี ทำหน้าที่ช่วย ก.ท.บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาลอีกโสดหนึ่งด้วย

ส่วนในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล อันเป็นงานบริหารบุคคลขั้นสำคัญที่จะเชื่อมโยงไปสู่การบริหารบุคคลในชั้นอื่นๆ นั้น มาตรา ๑๘ แห่งพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ได้บัญญัติในเรื่องนี้ไว้ว่า "การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ท.กำหนดโดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานแห่งเทศบาลนั้นๆ "

ซึ่งระเบียบที่ ก.ท.กำหนดนั้นก็คือ ระเบียบ ก.ท.ว่าด้วยส่วนการบริหารของเทศบาล และระเบียบขอค่าความตกลงกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานประจำ ตามระเบียบ ก.ท.ดังกล่าว ได้กำหนดอัตราตำแหน่งใหม่ (การขอกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้น), การขอปรับอัตราให้สูงขึ้น, การขอกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ขอตั้งใหม่, การขอปรับขยายอัตราเงินเดือน และการขอปรับลดอัตราเงินเดือน ซึ่งพอสรุปหลักเกณฑ์ในการพิจารณาได้ดังนี้ คือ

๑) ปริมาณและคุณภาพของงาน หลักปริมาณและคุณภาพของงานนี้เป็นหลักสำคัญที่สุดของระบบจำแนกตำแหน่ง แม้ว่าเทศบาลของไทยในขณะนั้นจะใช้ระบบชั้นยศอยู่ก็ตาม แต่ก็มีใกล้เคียงหลักปริมาณ และคุณภาพของงานเสียที่เกี่ยวข้อง ตามระเบียบ ก.ท.ได้กำหนดว่า "ให้เทศบาลจัดทำบันทึกประกอบการตกลงฯ โดยชี้แจงถึงความจำเป็นตลอดจนปริมาณและความสำคัญของงานที่จะต้องตั้งตำแหน่งใหม่ หรือสมควรรขยายชั้น อัตรานี้ หรือเงินเดือน" ส่วนการชี้แจงถึงเรื่องงานในบันทึกตามที่ ก.ท.กำหนดดังกล่าว ให้แสดงความสำคัญและปริมาณสถิติงานโดยละเอียดประกอบการพิจารณาด้วย

๒) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะในการบริหารงานถ้าจะให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องคำนึงถึงการใช้คนให้ถูกกับงาน

(Put the right man to the right job) ซึ่งหมายถึงการบรรจุบุคคลในตำแหน่งโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางคุณสมบัติซึ่งได้แก่ความรู้ทางวิชาชีพ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งมีใช้คุณสมบัติทั่วไปของพนักงานเทศบาล

สำหรับพนักงานเทศบาล ก.ท.จะเป็นผู้กำหนดว่าตำแหน่งใดควรจะใช้วิชาชีพใด โดยออกเป็นข้อมติ ก.ท. ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งตั้งแต่ชั้นโทลงมา ส่วนตำแหน่งที่มีชื่อเหมือนกัน แต่เป็นตำแหน่งที่อยู่ชั้นสูงขึ้นไปจะไม่มีการกำหนดวิชาชีพอีก แต่ให้ถือเอาวิชาชีพเดิม เช่นตำแหน่งนิติกรตรี ตามข้อมติ ก.ท.กำหนดให้บรรจุวิชาชีพทางนิติบัณฑิต ข้าราชการ บัณฑิตนิติศาสตร์ บัณฑิต เมื่อ ก.ท.อนุมัติให้ตำแหน่งนิติกรโท หรือนิติกรเอก ก็ให้ใช้วิชาชีพสาขาเกี่ยวกับนิติกรตรี

ในบันทึกคำชี้แจง ตามปกติการขอตำแหน่งใหม่ นอกจากจะเสนอขอตั้งชื่อตำแหน่งที่ขอใหม่แล้ว ก็จะมีการเสนอวิชาชีพเพื่อ ก.ท.จะได้ออกข้อมติ ก.ท.กำหนดวิชาชีพสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

นอกจากนี้ในการขอตำแหน่งใหม่ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งชั้นเอก และชั้นพิเศษ ซึ่งมีได้กำหนดวิชาชีพไว้ในตำแหน่งที่มีชื่อเหมือนกันในชั้นต่ำกว่า ทางเทศบาลก็จะระบุชื่อ คุณสมบัติ และความเหมาะสมอันได้แก่การศึกษา ประวัติการทำงาน และประสบการณ์ของผู้ที่จะแต่งตั้งให้ครองตำแหน่งนั้นๆควบคู่ไปกับการชี้แจงถึงคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งไปใหม่ด้วย

การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งใหม่ที่ไม่เกินชั้นโท จะใช้หลักคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดให้บรรจุได้ปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเห็นว่าการกำหนดอัตราเงินเดือนจะกำหนดไว้เท่ากับชั้นสูงสุดของอนันต์ปริญญาเงินเดือนในชั้นที่ ก.ท. ตีราคาปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้นๆไว้

ส่วนตำแหน่งที่มีได้กำหนดวิชาชีพ หรือกำหนดวิชาชีพแต่เดิมนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือนในชั้นนั้นจะเท่ากับชั้นสูงสุดของอนันต์ ๑ ของชั้นนั้นๆ ในกรณีนี้การกำหนดอัตราเงินเดือนพร้อมกับตำแหน่งจะไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้จะดำรงตำแหน่ง

๓) ส่วนการบริหารของเทศบาล ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ก็เพราะประสิทธิภาพขององค์การ ย่อมอยู่ที่ความพอดีของปริมาณคนกับปริมาณงาน ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการกำหนดตำแหน่งและ อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ก.ท. จึงได้แบ่งเทศบาลทั้งหมดตามรายได้ค่อออกเป็น ๕ ชั้น แต่ละชั้น ก.ท. ได้วางหลักเกณฑ์ในการขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าเทศบาลใดมีกิจการที่มีความจำเป็นเพื่อการบริหารงานของเทศบาล ก.ท. ก็มีอำนาจ ที่จะพิจารณากำหนดส่วนการบริหารของเทศบาลได้ ความเหมาะสมและความจำเป็นของกิจการ เทศบาลได้ การกำหนดตำแหน่งก็ย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงไปโดยเสนอให้ ก.ท. พิจารณาเป็นรายๆ ไป ฉะนั้น การกำหนดตำแหน่งและการขยายอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลจึงเป็นไปในลักษณะ ที่ ก.ท. อนุมัติ เป็นพิเศษจนแทบจะไม่ได้คำนึงถึงหลักการแบ่งส่วนงานที่กำหนดไว้ตามระเบียบอย่างแท้จริง

๔) งบประมาณ การขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจะต้องคำนึงถึงงบประมาณ ของเทศบาลด้วย ตามระเบียบ ก.ท. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่า "งบประมาณเงินเดือนและเงินที่จ่ายเนื่องจากเงินเดือน (เช่น เงินเพิ่มพิเศษประจำเดือน) ที่เทศบาล จะพึงต้องจ่ายจากรายได้ของเทศบาล (อันมิใช่รายได้จากเงินอุดหนุนฯ หรือเงินกู้) เทศบาลจะต้อง จ่ายโดยรวมกันไม่เกินร้อยละแห่งรายได้ที่ถือเป็นหลักเกณฑ์การกำหนดชั้นของ เทศบาลตามบัญชีท้าย ระเบียบนี้"

เหตุที่ของกำหนดหลักเกณฑ์ทางงบประมาณก็เพราะเหตุผลที่ว่า เพื่อจะไ้หารายได้ของ เทศบาลไปทำนบบำรุงท้องถิ่นให้เป็นสัดส่วนแน่นอน และเป็นการวางขอจำกัดการกำหนดตำแหน่ง เพื่อมิให้คนลงงาน นั้นเอง

จากหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลดังกล่าว มาทั้ง ๔ ประการนี้ จะเห็นได้ว่าองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลซึ่งก็คือ ก.ท. นั้น ต้องรับภาระอย่างหนักสำหรับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทั่วประเทศ ซึ่งแม้ว่า ก.ท. จะได้วางระเบียบในการขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังคง มีการเสนอให้ ก.ท. พิจารณากำหนดตำแหน่งเฉพาะราย เป็นกรณีพิเศษอยู่เนืองๆ โดยยกเหตุผลแห่ง ความจำเป็นนานาประการขึ้นเป็นข้ออ้างในการขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนใหม่อยู่เสมอๆ

สมัย เป็นเทศบาลนครหลวง

เมื่อมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๔, ๒๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๑๔ ให้รวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี เข้าด้วยกันเป็น "นครหลวงกรุงเทพธนบุรี" และให้รวมเทศบาลนครกรุงเทพ กับเทศบาลนครธนบุรี เข้าด้วยกันเป็น "เทศบาลนครหลวง" นั้น การบริหารงานบุคคลก็ยังคงรูปแบบเดิมในระบบชั้นยศอยู่ต่อไป การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลนครหลวง ตลอดจนองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครหลวง ก็ยังคงมีลักษณะเช่นเดียวกับในสมัยที่เป็นเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรีอยู่นั่นเอง

สมัย เมื่อเปลี่ยนฐานะเป็นกรุงเทพมหานคร

เมื่เมื่อได้จัดรูปการปกครองนครหลวง เป็น "กรุงเทพมหานคร" ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ แล้วก็ตาม การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ก็ยังคงดำเนินไปภายใต้ระบบชั้นยศอยู่ดังเดิม ทว่าองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ได้เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เป็นแม่บทในการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้บัญญัติในเรื่ององค์การกลางบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไว้ว่า

**\* ให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า**

" ก.ก. " ประกอบด้วย รัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยคนหนึ่ง รัฐมนตรีกำหนด เป็นรองประธาน ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และให้ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้าศึกษา ณ เชียงใหม่, "การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี การวิเคราะห์งาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๒๑.

๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๕๐ ตอนที่ ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๑๖ .

ให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ สำหรับ ก.พ. อ.ก.พ.กระทรวง และ อ.ก.พ.กรม....."

จากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของ กรุงเทพมหานคร จึงได้แก่ ก.ก.นั่นเอง (ดูภาคผนวก ค.)

ในช่วงนี้ การบริหารงานบุคคลในระบบชั้นยศของกรุงเทพมหานครยังคงแบ่งชั้นยศของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครไว้เป็น ๕ ชั้น คือชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ เช่นเดียวกับสมัยที่เป็นเทศบาลนครกรุงเทพ เทศบาลนครธนบุรี และเทศบาลนครหลวง ส่วนการกำหนดตำแหน่งหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้น ก็ยังคงกำหนดไว้ ๘ ตำแหน่งเช่นเดิม หากแต่ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งบางตำแหน่งให้สอดคล้องกับรูปแบบและฐานะของ "กรุงเทพมหานคร" ซึ่งตามข้อ ๒๑ ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๑๗ ได้กำหนดส่วนราชการในระดับสำนักขึ้น ฉะนั้น ตำแหน่งหลักของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ในระบบชั้นยศจึงมีชื่อเรียกดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) เสมียน
- (๒) ประจำแผนก
- (๓) หัวหน้าแผนก
- (๔) หัวหน้ากอง
- (๕) ผู้อำนวยการกอง
- (๖) ผู้อำนวยการสำนัก
- (๗) รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๘) ปลัดกรุงเทพมหานคร

ระบบชั้นยศ และการกำหนดตำแหน่งหลักดังกล่าวใช้อยู่ในกรุงเทพมหานครได้ไม่นาน ก็ถูกยกเลิก และได้นำระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบ พี.ซี.) เข้ามามีใช้ในกรุงเทพมหานครแทน ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๔/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๔ เรื่องการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งตามมติดังกล่าวนี้ ได้กำหนดให้ประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘ นับตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๔



เป็นต้นไป การที่กรุงเทพมหานครยกเลิกการใช้ระบบชั้นยศ และนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลแทนเช่นนี้ ก็เพื่อปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งบัญญัติว่า

"ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ..... มาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น....." จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้ จึงแสดงให้เห็นได้ว่ากรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติตามการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก ดังนั้น เมื่อกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้เปลี่ยนแปลงระบบและระเบียบวิธีการบริหารราชการจากระบบชั้นยศ มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่งดังปรากฏในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้วเช่นนี้ การบริหารราชการในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับดังกล่าวด้วยนั่นเอง

#### สาระสำคัญและวิธีการจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครโดยบริหารราชการโดยอนุโลมใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกับส่วนราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว ฉะนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานครจึงปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกับที่สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการอยู่ในกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ นั่นเอง เว้นแต่กรณีที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร เห็นสมควรให้ดำเนินการเป็นอย่างอื่น กรุงเทพมหานครก็จะดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้นได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ขั้นตอนการจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานครจึงอาจแบ่งกล่าวได้เป็น ๒ ขั้นตอนใหญ่ๆ เช่นเดียวกับการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยโดยทั่วไป กล่าวคือ

"หลักเกณฑ์และวิธีการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร," แห่งปฏิบัติงานงานวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘.

๑. ขึ้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุงเทพมหานคร
๒. ขึ้นกำหนดตำแหน่งภายหลังจากไปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุงเทพมหานครแล้ว

ซึ่งจะได้อีกกล่าวถึงดังต่อไปนี้

๑. ขึ้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร ได้เริ่มดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยจัดทำเป็นโครงการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานครตามบันทึก กทม.ที่ ๐๓๐๒/๒๒๕๕ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ เรื่องโครงการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับอนุมัติให้เริ่มปฏิบัติงานตามโครงการตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ และให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ ตามโครงการดังกล่าวนี้ ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินโครงการไว้ ๕ ขั้นตอน ดังนี้คือ

- ๑) ขึ้นเตรียมการและสำรวจข้อมูล
- ๒) ขึ้นศึกษาวิเคราะห์งาน
- ๓) ขึ้นสรุปผลวิเคราะห์
- ๔) ขึ้นนำเสนอขอรับความเห็นชอบตามสายการบังคับบัญชา
- ๕) ขึ้นนำเสนอ อ.ก.ก. และ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ชาติชาย ณ เชียงใหม่, "การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณี การวิเคราะห์งาน," หน้า ๑๔๕ - ๑๕๖.

ในการจัดทำโครงการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานครนี้ แม้ว่าจะได้ดำเนินการ โดยยึดถือหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีของ ก.พ. นี้ตั้งแต่การสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อกำหนด กลุ่มตำแหน่ง, จำแนกสายงาน, จัดระดับตำแหน่ง, กำหนดชื่อตำแหน่ง, กำหนดจำนวนตำแหน่ง, การให้ได้รับเงินเดือน รวมทั้งการอนุมัติใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. ได้จัดทำไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งใน กระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ แต่เนื่องจากโครงการดังกล่าวนี้มีระยะเวลาดำเนินการอันจำกัด ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ระดับนักวิเคราะห์ที่อยู่จำนวนน้อย ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงไม่อาจทำการ วิเคราะห์ตำแหน่งทุกตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ให้แล้วเสร็จในคราวเดียวกันได้ ทั้งนี้ เพราะ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งจะต้องวิเคราะห์อย่างละเอียดโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ฉะนั้น ถ้าพยายามเร่งรัดการวิเคราะห์ตำแหน่ง ทุกตำแหน่งให้แล้วเสร็จภายในเวลา ๑ ปี ตามกำหนดแล้ว อาจโดยผลการวิเคราะห์ที่คลาดเคลื่อน ไม่จากความเป็นจริงได้ และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งโดยฉับพลันอาจเกิดความยุ่งยากในชั้น จัดคนลง รวมทั้งอาจกระทบกระเทือนต่อฐานตำแหน่งเดิมของข้าราชการ จนอาจเกิดข้อร้องเรียนว่า การจัดจำแนกตำแหน่งดำเนินไปโดยไม่เป็นธรรมได้ ดังนั้น เพื่อให้การจำแนกตำแหน่งของ กรุงเทพมหานครดำเนินการแล้วเสร็จทันเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดและเพื่อไม่ให้เกิดการโต้แย้ง เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการด้วยกันมากนัก กรุงเทพมหานครจึงได้ดำเนินการจำแนกตำแหน่ง โดยส่วนหนึ่งแยกวิเคราะห์เฉพาะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ใช้วิธีปรับตำแหน่งโดยพิจารณาจากชั้นและขั้นเงินเดือนซึ่ง เป็นฐานของตำแหน่งเดิม การจำแนกตำแหน่งด้วยวิธีนี้เป็นที่ยอมรับสภาพเดิมหรือฐานเดิมของตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ที่ข้าราชการแต่ละคนครองอยู่ ดังปรากฏในคำชี้แจงของคณะกรรมการ (อันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของ สำนักงาน ก.พ. และเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร) ในที่ประชุม อ.ก.ค. เกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการสอบ ครั้งที่ ๔/๒๕๑๔ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๔ ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดจำแนกตำแหน่ง ซึ่งคณะกรรมการ

ชุดนี้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า

๑) หน่วยงานระดับต่ำกว่ากองของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร ยังอยู่ในระหว่างการปรับปรุง การที่จะจำแนกตำแหน่ง โดยวิเคราะห์จากคุณภาพและปริมาณงาน เป็นรายตำแหน่งไป อาจกระทำไม่ได้ถูกต้องเท่าที่ควร เพราะขณะนี้มีได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจนพอ

๒) เนื่องจากระยะเวลาที่จะใช้พิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งมีจำกัด และข้าราชการกรุงเทพมหานครมีอยู่ ประมาณ ๑๖,๐๐๐ ตำแหน่ง (รวมถึงข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร) การพิจารณาวิเคราะห์โดยละเอียดทุกตำแหน่งต้องใช้เวลานานไม่ทันเวลาที่กฎหมายกำหนด

๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ยังผูกพันกับระบบชั้นยศแบบเก่าอยู่ การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ทันทีจะทำให้ข้าราชการกลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์น้อยกว่า ต้อทานและเกิดการร้องเรียนขึ้น อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม จึงจะต้องใช้วิธีการปรับระดับตำแหน่งที่ทำให้ข้าราชการไม่รู้สึกว่า เสียผลประโยชน์ไปเพราะการเปลี่ยนระบบ

๔) ตำแหน่งข้าราชการตั้งแต่ชั้นเอกขึ้นไปทุกตำแหน่ง ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจนพอสมควรอยู่แล้ว และมีจำนวนไม่มากนัก ควรที่จะใช้วิเคราะห์ตำแหน่งโดยละเอียด

ดังนั้น จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการจำแนกตำแหน่ง เป็น ๒ วิธีด้วยกัน (ซึ่ง อ.ก.ก.ฯ มีมติครั้งที่ ๘/๒๕๑๔ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๔ เห็นชอบให้ดำเนินการได้) ดังนี้คือ ๒

"หลักเกณฑ์และวิธีการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร," แห่งมติปฏิบัติงานงานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๑๔.

๒ เรื่องเดียวกัน.

๑) ตำแหน่งข้าราชการชั้นโทลงมาทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งโดยพิจารณาจาก อัตราเงินเดือนของตำแหน่งเดิม (เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘) เป็นหลักในการปรับ เข้ากับระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนี้

เกณฑ์การปรับระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม		อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งใหม่	หมายเหตุ (ขอยกเว้น)
ชั้น	อันดับ	ชั้น	ระดับ	
จัตวา	๑, ๒, ๓, ๔	๓๕๐ - ๒,๐๐๐	๑	๑. ตำแหน่งชั้นตรีที่ใช้วุฒิปริญญาหรือเทียบเท่าปรับเป็นระดับ ๓
ตรี	๑	๑,๐๕๐ - ๑,๒๕๕	๒	๒. ตำแหน่งที่บุตรรองตำแหน่งได้รับการเลื่อนชั้นหรือบรรจุเป็นชั้นโท
ตรี	๑, ๒, ๓	๑,๓๗๕ - ๒,๖๘๐	๒	หลังจากวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๗
โท	๑	๑,๘๖๐ - ๒,๐๐๐	๓	ให้ปรับเป็นตำแหน่งระดับ ๓
โท	๑, ๒, ๓	๒,๒๓๐ - ๔,๓๓๕	๔	ยกเว้นตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์

หมายเหตุ : เกณฑ์ใช้เฉพาะเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งและจัดคนลงครั้งแรกเท่านั้น

๒) ตำแหน่งข้าราชการชั้นเอกขึ้นไปทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งโดยละเอียด ตามหลักเกณฑ์ใน มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

เมื่อ อ.ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการสอบ มีมติเห็นชอบ ในหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการจำแนกตำแหน่งดังกล่าวแล้ว กรุงเทพมหานคร จึงได้ดำเนินการ วิเคราะห์ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ตำแหน่งได้ดังนี้

เรื่องเดียวกัน.

๑) เป็นการพิจารณาที่กำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน ๘,๐๓๓ ตำแหน่ง (ยกเว้นตำแหน่งครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร) ซึ่งแบ่งออกเป็นสำนักงานต่าง ๆ รวม ๘๕ สำนักงาน

๒) ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งระดับชั้นโทลงมา

๒.๑) ตำแหน่งข้าราชการสามัญชั้นโทลงมาทุกตำแหน่ง ได้พิจารณาปรับตำแหน่งตามเกณฑ์ อ.ก.ก.๗ เห็นชอบแล้วทุกประการ

๒.๒) ตำแหน่งข้าราชการวิสามัญเฉพาะบางตำแหน่งที่ปรับฐานะเป็นข้าราชการสามัญ ได้โดยพิจารณาปรับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

๓) ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งระดับชั้นเอกขึ้นไป ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งตาม

มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ปรากฏผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

๓.๑) ตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้กับตำแหน่งปลัดกระทรวง จึงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๑ ตามมาตรา ๓๖ (๑๑)

๓.๒) ตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงานเทียบได้ระดับสูงกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (ซึ่งกฎ ก.ก.ฉบับที่ ๒ เทียบกับตำแหน่งอธิบดี) กล่าวคือมีหน้าที่พิจารณากลับกรองงานของสำนักต่าง ๆ กอนจะนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกรุงเทพมหานคร (ทบวง) จึงกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ ๑๐ ตามมาตรา ๓๖ (๑๐)

๓.๓) ตำแหน่งที่ปรึกษา เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้ให้คำปรึกษาและตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกรุงเทพมหานคร (ทบวง) ซึ่งตำแหน่งที่ปรึกษานี้เทียบเท่ากับตำแหน่งรองปลัดทบวง (กฎ ก.ก.ฉบับที่ ๒) จึงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐ ตามมาตรา ๓๖ (๑๐)

๓.๔) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (ทุกสำนัก) มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้กับตำแหน่งอธิบดี (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักเทียบเท่ากับตำแหน่งอธิบดี ตามกฎ-

ก.ก.ฉบับที่ ๒) กล่าวคือเป็นแบบบริหารงานสูงสุด รับผิดชอบบริหารงานทั้งปวงของกองต่างๆ  
ในสังกัด จึงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐ ตามมาตรา ๓๒ (๑๐)

๓.๕) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก (ทุกสำนัก) มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพ  
ของงานเทียบได้กับตำแหน่งรองอธิบดี (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก เทียบกับตำแหน่งรองอธิบดี  
ตามกฎหมาย ก.ก.ฉบับที่ ๒) จึงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙ ตามมาตรา ๓๒ (๙)

๓.๖) ตำแหน่งนายช่างใหญ่ เป็นตำแหน่งซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งรองอธิบดี (กฎ ก.ก.  
ฉบับที่ ๒) มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน  
เป็นพิเศษ จึงกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ ๙ ตามมาตรา ๓๒ (๙)

๓.๗) ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง (บางกอง)  
ขนาดใหญ่ ซึ่ง ก.ก.ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (ชั้นพิเศษ) ทั้งนี้  
เพราะเป็นกองที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงกว่ากองอื่นๆ ได้แก่  
กองการเจ้าหน้าที่ กองงบประมาณ กองกฎหมายและคดี กองปกครองและทะเบียน  
กองก่อสร้างและบูรณะ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งกำหนดให้เป็นตำแหน่ง  
ระดับ ๗ ตามมาตรา ๓๒ (๗)

๓.๘) ตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษ ได้แก่ตำแหน่งที่ไต่มาจากการวิเคราะห์ตำแหน่ง  
มาแล้ว เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงาน ซึ่งมีคุณภาพและปริมาณงานสูงมาก มีลักษณะงานที่ต้อง  
ปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง จึงกำหนด  
ให้เป็นตำแหน่งระดับ ๗ ตามมาตรา ๓๒ (๗)

๓.๙) ตำแหน่งหัวหน้าเขต (เขตถือเป็นหน่วยงานระดับกอง) "เขต" ต่างๆ  
ของกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานระดับกอง โดยมีหัวหน้าเขต เป็นหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด  
ภายในเขตรับผิดชอบควบคุมการบริหารงาน บริการประชาชนคนต่างๆ หลายท่านได้แก่  
งานปกครอง งานทะเบียน งานโยธา งานรักษาความสะอาด งานอนามัย งานศึกษาธิการ  
งานคลัง และงานรายได้ แต่ละเขตจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ฉะนั้น ถ้าพิจารณา  
ในคุณภาพของงาน (ความยากง่าย) จะไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะแตกต่างกันใน  
ปริมาณงาน จึงใช้วิเคราะห์ตำแหน่งหัวหน้าเขตโดยพิจารณาจากตัวแปรประกอบ (Allocation Factors)  
ต่าง ๆ โดยระบบคะแนน (Point System) ตามวิธีทางสถิติ ตัวแปรประกอบสำคัญที่นำมา

พิจารณาได้แก่ประชากร จำนวนโรงงานและร้านอาหาร จำนวนรายผู้เสียภาษี จำนวนรายได้  
จำนวนโรงเรียน และขนาดพื้นที่รับผิดชอบซึ่งผลปรากฏ ดังนี้

ก) เขตที่มีปริมาณงานเทียบไกลบหนว งบานระคัมกองขนาดใหญ  
มีปริมาณงานสูงมาก กำหนดให้ค่าแห่งหวหนวเขตเป็เข้าแห่งระคัม ๗ ตามมาตรา ๓๒ (๗)  
มี ๔ เขต ไกแกเขตพระโชนง เขตพญาไท เขตยานนาวา เขตดุสิต

ข) เขตที่มีปริมาณงานเทียบไกลบหนว งบานระคัมกองทั่วไป ซึ่งมีคุณภาพ  
และปริมาณงานสูง กำหนดให้ค่าแห่งหวหนวเขตเป็เข้าแห่งระคัม ๖ ตามมาตรา ๓๒ (๖)

๓.๑๐) ค่าแห่งหวหนวกอง หรือหวหนวหนว งบานเทียบเทากอง และ  
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง กองในสังกัดส่วนกลาง ๆ หรือหนว งบานเทียบเทากอง ระคัมกลาง  
ที่เป็ราชการส่วนกลางของกรุง เทพมหานคร ซึ่งหวหนวเหล่านี้เป็หนว งบานที่เกิดขึ้นจาก  
การพิจารณาปรับปรุงส่วนราชการของกรุง เทพมหานครครั้งหลังสุด เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗  
ซึ่งได้พิจารณาปรับปรุงแบ่งส่วนบริหารระคัมกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่มีลักษณะ  
เฉพาะในแคะส่วนให้มคุณภาพของงานและปริมาณงานใกล้เคียงกัน จึงกำหนดให้ค่าแห่ง  
หวหนวกอง หรือหวหนว งบานเทียบเทากองระคัมกลาง ที่นอกเหนือจากกองขนาดใหญ่ ๗ กอง  
ลงกลางข้างตน เป็เข้าแห่งระคัม ๖

๓.๑๑) ค่าแห่งระคัมชั้นเอกประจำกอง หรือประจำสำนัก หรือชั้นเอกระคัมหัวหน้างาน  
(ยกเวนค่าแห่งนายแพทย์เอก ทนคแพทย์เอก และสควแพทย์เอก) เป็ค่าแห่งซึ่งมีลักษณะงานที่  
ต้องปฏิบัติยากมาก และปฏิบัติงานโดยไม่ว่าเป็ต้องมียุ่กำกับตรวจสอบ ซึ่งเป็งานที่จำเป็ต้องปฏิบัติ  
โดยผู้มีความรู้ความสามารถ และชำนาญงานสูงมาก จึงกำหนดให้เป็เข้าแห่งระคัม ๕  
ตามมาตรา ๓๒ (๕)

๓.๑๒) ค่าแห่งนายแพทย์เอก ทนคแพทย์เอก และสควแพทย์เอกที่มีอัตราเงินเดือน  
ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระคัม ๖ ไกกำหนดให้เป็เข้าแห่งระคัม ๖ เพราะถือเป็เข้าแห่งทางวิชาการ  
ซึ่งมีลักษณะงานที่องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพทางการแพทย์เฉพาะกาน

๔) เงื่อนไขกำหนดค่าแห่งบางค่าแห่ง ปรากฏว่ามีผู้ครองค่าแห่งอยู่จำนวนไม่น้อยที่  
ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงค่าแห่งในระคัมสูง โดยผู้ครองค่าแห่งได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ



ของระดับตำแหน่งนั้นๆ อาทิเช่น หัวหน้าเขตบาง เขต หัวหน้ากองบางกอง และบางตำแหน่งที่ยังไม่สามารถพิจารณาที่กำหนดตำแหน่งที่แน่นอนได้ ซึ่งถือเป็นตำแหน่ง เฉพาะตัว จึงจำเป็นต้องกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่ง ไว้ในขอบข่ายเหตุของบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่งไว้ดังต่อไปนี้

- หมายเลข (๑) หมายถึงตำแหน่งที่กำหนดให้ปรับขยายได้ ๑ ระดับ
- หมายเลข (๒) หมายถึงตำแหน่งที่กำหนดให้ปรับขยายได้ ๒ ระดับ
- หมายเลข (๓) หมายถึงตำแหน่งที่กำหนดให้ปรับขยายได้ ๓ ระดับ
- หมายเลข (๔) หมายถึงตำแหน่งที่กำหนดให้ลดลง ๑ ระดับ เมื่อผู้ครองตำแหน่งพ้นไป
- หมายเลข (๕) หมายถึงตำแหน่ง เฉพาะตัว ให้สอดคล้องกับ ก.ก.ใหม่

เมื่อกรุงเทพมหานครได้ดำเนินทวิ เติระหัดตำแหน่งตามโครงการจำแนกตำแหน่งของกรุงเทพมหานครเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งนั้นเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติซึ่งได้ปรากฏว่า ใ้มีมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๔/๒๕๑๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๔ ตามระเบียบวาระที่ ๑๑/๕ เรื่องการจำแนกตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร<sup>๑</sup> ซึ่งความมติดังกล่าว ได้อนุมัติให้วางหลักเกณฑ์การจำแนกตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตลอดจนกำหนดเงื่อนไขและขอยกเว้นบางประการไว้ (เกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๔/๒๕๑๔ นี้ ได้เปลี่ยนแปลงเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งตามที่ อ.ก.ก.ฯ ได้กำหนดไว้แต่เดิมคือ ตามมติ อ.ก.ก.ฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๑๔) ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งข้าราชการชั้นจกษา เงินเดือนต่ำกว่าชั้น ๑,๓๗๕ บาทลงมา กำหนดเป็นระดับ ๑
- ตำแหน่งข้าราชการชั้นจกษา เงินเดือนชั้น ๑,๓๗๕ บาทขึ้นไป กำหนดเป็นระดับ ๒

---

<sup>๑</sup> เรื่อง เดียวกัน.

- ๒) ตำแหน่งข้าราชการชั้นตรี เงินเดือนต่ำกว่าขั้น ๑,๗๕๐ บาทลงมา  
กำหนดเป็นระดับ ๒ (๑)
- ตำแหน่งข้าราชการชั้นตรี เงินเดือนขั้น ๑,๗๕๐ บาทขึ้นไป  
กำหนดเป็นระดับ ๓
- ๓) ตำแหน่งข้าราชการชั้นโท กำหนดเป็นระดับ ๔
- ๔) ตำแหน่งข้าราชการชั้นเอก กำหนดเป็นระดับ ๕
- ๕) ตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง กำหนดเป็นระดับ ๗  
ตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า  
กำหนดเป็นระดับ ๘  
ตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า  
กำหนดเป็นระดับ ๑๐  
ตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษ ตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร  
กำหนดเป็นระดับ ๑๑

### เงื่อนไขและข้อยกเว้น

- ๑) หลักเกณฑ์ ข้อ ๑ - ๕ เป็นการกำหนดเฉพาะตำแหน่งที่มีข้าราชการครองอยู่เท่านั้น
- ๒) ตำแหน่งระดับต่างๆ ตามที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ข้อ ๑ - ๕ ถ้าผู้ครองตำแหน่งในขณะกำหนดตำแหน่งครั้งแรกพ้นจากตำแหน่ง ให้อำเภอ กรุงเทพมหานคร เสนอ ก.ก.พิจารณาหนดระดับตำแหน่งใหม่
- ๓) สำหรับตำแหน่งว่างในขณะกำหนดตำแหน่งครั้งแรก ให้กำหนดตำแหน่งดังนี้
- ๓.๑) ตำแหน่งชั้นจัตวา กำหนดเป็นระดับ ๑
- ๓.๒) ตำแหน่งชั้นตรี กำหนดเป็นระดับ ๒ ยกเว้นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการบรรจุจากผู้สำเร็จปริญญาตรี กำหนดเป็นระดับ ๓
- ๓.๓) ตำแหน่งชั้นโท กำหนดเป็นระดับ ๓

๓.๔) ตำแหน่งชั้นเอก กำหนดเป็นระดับ ๕

๔) ถ้าได้ประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ แล้ว หน่วยงานใดเห็นควรพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งใดแตกต่างจากที่ ก.ก. กำหนด ให้กรุง เทพมหานครพิจารณาเสนอขออนุมัติ ก.ก. เป็นรายตำแหน่งไป

๕) ให้ประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป และให้กรุง เทพมหานครดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.ก.อนุมัติ และรายงานให้ ก.ก.ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.ก.อนุมัติ หรือในวันประชุม ก.ก.ครั้งแรกนับจากครบกำหนด ๓๐ วันแล้ว

ดังนั้น นับตั้งแต่กรุง เทพมหานครได้ประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งอย่าง เป็นทางการแล้ว ก็ได้ดำเนินการจำแนกตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.ก.กำหนดไว้จนแล้วเสร็จ และได้นำเสนอ ก.ก.ซึ่ง ก.ก. อนุมัติครั้งที่ ๑/๒๕๑๔ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๑๔ รับทราบบัญชีกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุง เทพมหานคร จากนั้นก็ได้มีคำสั่งกรุง เทพมหานคร ที่ ๑๕๐/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๑๔ แต่งตั้งข้าราชการกรุง เทพมหานคร (ยกเว้นตำแหน่งครู) ให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยให้ได้รับ เงิน เดือน เท่า เดิมและตั้งจ่ายทางสังกัดหน่วยงานที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๒. ขั้นกำหนดตำแหน่งหลังจากได้ปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุง เทพมหานคร แล้ว

การ กำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุง เทพมหานครสามัญ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระบบ จำแนกตำแหน่งในระยะ เริ่มแรก นั้น แม้ว่ากรุง เทพมหานครจะได้ดำเนินการจัดคนลงในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนลักษณะงานที่ข้าราชการกรุง เทพมหานครสามัญปฏิบัติอยู่ แต่เดิม เป็น เกณฑ์ในการ กำหนดตำแหน่งตามสายงานที่จำแนกขึ้นใหม่ก็ตาม ตัวอย่าง เช่น ตามปฏิบัติ

๑ เรื่องเดียวกัน.

การปกครองก็จะจัดลงในตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง ถ้าประสานงานปกครอง ก็จะจัดลงในตำแหน่ง  
 เจ้าหน้าที่ปกครอง ถ้าปฏิบัติงานด้านนิติการก็จะจัดลงในตำแหน่งนิติกร ถ้าปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่  
 ก็จะจัดลงในตำแหน่งบุคลากร ถ้าปฏิบัติงานด้านธุรการก็จะจัดลงในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น  
 แต่สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระยะ เริ่มแรกนั้นกลับไม่ได้  
 คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ แห่ง  
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘ อย่างแท้จริง โดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการ  
 ชั้นโหล่งมา กรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีปรับระดับตำแหน่งโดยพิจารณาจากชั้น และขั้นเงินเดือนซึ่ง เป็น  
 ฐานของตำแหน่ง เดิมเป็น เกณฑ์ ค่าย เหตุนี้จึงมีผลให้ตำแหน่งบางตำแหน่งที่กำหนดไปนั้นมีระดับ  
 ตำแหน่งต่ำกว่าหรือสูงกว่าหลักเกณฑ์ในระบบจำแนกตำแหน่งอยู่บ้าง และคงมีแต่เพียงตำแหน่งชั้น เอก  
 ชั้นไปเท่านั้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งในระยะ เริ่มแรกโดยวิเคราะห์หน้าที่  
 ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียดเป็นรายๆ ตามหลักเกณฑ์  
 ของระบบจำแนกตำแหน่ง กรณีความไม่เหมาะสมต่างๆ อันเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งในระยะ  
 เริ่มแรกนั้น กรุงเทพมหานครอาจดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเสียใหม่  
 ให้เหมาะสมได้ นอกจากนี้หากกรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นว่าลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ  
 และคุณภาพของงานในแต่ละตำแหน่ง เปลี่ยนแปลง ไปจากที่กำหนดไว้เดิม กองการเจ้าหน้าที่โดย  
 งานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงานก็อาจดำเนินการ เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ได้  
 เช่นกันไม่ว่าจะเป็นการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง การกำหนดชื่อตำแหน่ง การกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือการ  
 ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งก็ตาม ซึ่งกรณีต่างๆ ดังกล่าวนี้ กรุงเทพมหานครจะดำเนินการได้  
 ก็คือเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๓๒  
 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติ  
 ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบ  
 ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งได้แก่ ก.ก.น.เอง

อนึ่ง เนื่องจากมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานคร  
 พ.ศ. ๒๕๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
 (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้บัญญัติไว้ว่า "ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนใน

ส่วนที่เกี่ยวกับราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับแก่ราชการกรุงเทพมหานครสามัญ.....  
..... โดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัตินี้จะได้อนุญาตไว้เป็นอย่างอื่น....."

ฉะนั้น เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว จึงได้มีมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๒๐  
เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๒๐ เรื่องการขออนุมัติให้ออกปฏิบัติตามมติ ก.พ. ซึ่งตามมติดังกล่าว  
"อนุมัติให้กรุงเทพมหานครใช้ออกปฏิบัติตามมติ ก.พ.ทุกเรื่อง โดยไม่ต้องนำเสนอขออนุมัติ ก.ก. ก่อน  
เว้นแต่มติเรื่องใดที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ชัดหรือแย้งกับระเบียบหรือมติของ ก.ก. ที่อยู่แล้ว  
หรือมีเหตุอันใดที่กรุงเทพมหานคร ไม่อาจปฏิบัติตามได้ ก็ให้นำเสนอ ก.ก.พิจารณาเฉพาะเรื่องนั้นๆ"

ฉะนั้น โดยอาศัยมติ ก.ก. ดังกล่าวนี้ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง  
ภายหลังจากได้ปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
ในกรุงเทพมหานครแล้วนี้ จึงได้ออกปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดทุกประการ เว้นแต่กรณี  
ที่มีเหตุผลอันควรซึ่งต้องนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติเฉพาะเรื่องที่ต้องนำเสนอ ก.ก.  
เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อน สำหรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งใน  
กรุงเทพมหานครดังกล่าวนี้ มีกรณีสำคัญที่ต้องพิจารณาดังนี้

- ๒.๑ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง
- ๒.๒ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการกำหนดชื่อตำแหน่งใหม่
- ๒.๓ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่ง
- ๒.๔ การ เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน

รายละเอียดต่างๆ จะได้ออกมาดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ซึ่งแบ่งพิจารณาได้  
เป็น ๒ กรณี ดังนี้คือ

ก. การ เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วในวัน เริ่มปรับใช้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในกรุงเทพมหานคร

๒. การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ในกรุง เทพมหานคร

ซึ่งจะได้อัตราดังต่อไปนี้

ก. การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มปฏิบัติพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในกรุง เทพมหานคร ซึ่ง ได้แก่

- ๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง
- ๓) การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสายงาน
- ๔) การยุบเลิกตำแหน่ง
- ๕) การตัดโอนตำแหน่ง

๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เมื่อมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่ง ก.พ. ได้จัดทำไว้และกรุง เทพมหานคร ใ้หน้ามาปฏิบัติ นั้น มีบางส่วนหรือทั้งหมดไม่เหมาะสมซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไข เป็นต้นว่า การเปลี่ยนแปลงชื่อสายงาน การเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง การแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะงานโดยทั่วไป การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ การปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติ การแก้ไขปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงความรู้ความสามารถที่ต้องการ สำหรับตำแหน่ง ฯลฯ หากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินการโดย ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ก็จะแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ รวมทั้งกรุง เทพมหานคร ทราบถึงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น แต่ถาการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น เป็นความจำเป็นของกรุง เทพมหานคร เองแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ โดยงานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน ก็จะพิจารณาวินิจฉัยถึง เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น หากพิจารณาแล้ว เห็นควรที่จะให้มีการแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก็เสนอผลการวิเคราะห์นั้นต่อปลัดกรุง เทพมหานคร เพื่อส่งการนำ เข้าพิจารณาในที่ประชุม อ.ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการสอบ ตลอดจนที่ประชุม ก.ก. ตามลำดับต่อไป และในท้ายสุดเมื่อที่ประชุม ก.ก. เห็นควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ก็ให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่เสนอนั้นได้

๒) การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง สำหรับ กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์และวิธีการแม่ เป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ ๒ ประเภท ดังนี้ คือ

(๑) ประเภทที่กรุงเทพมหานครสั่งเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

ที่ก. ก. กำหนดไว้ได้เองโดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติ ก. ก. อีก

(ก) กรณีที่ ก. ก. กำหนดให้เปลี่ยน เป็นตำแหน่งในระดับสูง

ขึ้นได้ในสายงาน เดิมตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ตามมติ ก. ก. ครั้งที่ ๑๘/๒๕๑๘

เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๑๘ เรื่องการจำแนกตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งตามมติ ดังกล่าวนั้นได้อนุมัติให้วางหลักเกณฑ์การจำแนกตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในข้อ ๒ ไว้ว่า "ตำแหน่งข้าราชการชั้นตรีเงินเดือนต่ำกว่า ๑,๑๕๐ บาทลงมา กำหนดเป็นระดับ ๒ (๑). ซึ่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้หมายถึงให้กรุงเทพมหานครปรับระดับตำแหน่งดังกล่าว เป็นระดับ ๓ ได้โดยวิธีคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ทั้งนี้ โดยไม่ต้องขออนุมัติจาก ก. ก. อีก ส่วนเงื่อนไขอื่นๆ ที่ ก. พ. กำหนดคือ (๒), (๓), (๔), (๕), (๖) นั้นไม่ได้ปรับใช้ในกรุงเทพมหานคร

(๑.๒) ตามบัญชีชื่อสำนักงาน ก. พ.

ที่ สร ๐๓๐๕/ว. ๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๐ เรื่องการกำหนดตำแหน่งและตามบัญชีชื่อสำนักงาน ก. พ. ที่ สร ๐๓๐๑/ว. ๒๔ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๐ เรื่องหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสายงานที่เริ่มตนจากระดับ ๒ ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ ให้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง, ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ ให้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ทุกตำแหน่ง, ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ทุกตำแหน่ง และ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๔ ให้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นถึงระดับ ๖ ทุกตำแหน่ง ดังนั้นตามบัญชีชื่อสำนักงาน ก. พ. ฉบับดังกล่าว และโดยอาศัยมติ ก. ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๒๐

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๒๐ เรื่องการขออนุมัติให้ถือปฏิบัติตามมติ ก. พ. ทุกเรื่อง จึงทำให้ กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ในกรณีที่เป็นการปรับระดับตำแหน่งของตนเอง โดยไม่ต้องขออนุมัติจาก ก. ก. อีก

(ข) กรณีที่ ก. ก. ได้กำหนดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดิม เพื่อการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการกรุง-เทพมหานครสามัญ ตามบัญชีชื่อสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๕/ว. ๑๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่องการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่างกันและตำแหน่งที่มีเงื่อนไข ซึ่งตามบัญชีชื่อสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวนี้ และโดยอาศัยมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ดังกล่าวแล้วข้างต้น จึงทำให้กรุง-เทพมหานครสามารถดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดิมเพื่อการย้ายข้าราชการกรุง-เทพมหานครสามัญได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติจาก ก.ก. อีก

(๒) ประเภทที่ต้องเสนอขอ ก.ก. เพื่ออนุมัติกำหนดระดับ

ตำแหน่ง ซึ่งมีอยู่ ๓ กรณีคือ

- (ก) การกำหนดระดับตำแหน่ง ไม่พร้อมกับการตั้งตำแหน่งใหม่
- (ข) การกำหนดระดับตำแหน่งในกรณีที่ ก. ก. กำหนดระดับของ

ตำแหน่งไว้แล้วแต่ต่อมาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไปจึงต้องพิจารณาที่กำหนดระดับตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

(ค) การกำหนดระดับตำแหน่ง ในกรณีที่มีการแก้ไขบทวนที่ ก.ก. กำหนดไปแล้วไม่เหมาะสมหรือยังไม่ได้มาตรฐาน และได้มีการอุทธรณ์จากส่วนราชการต่าง ๆ หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตรฐานใหม่

การกำหนดระดับตำแหน่งหรือการขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง ปกติโดยทั่วไปมีหลักการและขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ประวัติ ทองภูเบศร์, "การกำหนดระดับตำแหน่ง" (กรุง-เทพมหานคร : งานวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุง-เทพมหานคร, ๒๕๖๔), หน้า ๑. (อค์สำเนา)

<sup>b</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑ - ๓ และหน้า ๑๐ - ๑๖.



(๑) การส่งคำขอ เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาเห็นว่า ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งใดได้เปลี่ยนแปลงไป และสมควร กำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น ส่วนราชการนั้นจะทำคำขอลี้ภัยถึง กองการเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๘/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๕ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(๑.๑) การขอให้ ก.ก.พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งใด ให้ขอได้เมื่อ ปรากฏว่าลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือปริมาณงานและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าสังกัดพิจารณาถ่วงถ่วงเสียก่อน โดยคำนึงถึง "งาน" ในตำแหน่งนั้น ไม่ใช่จาก "บุคคล" ผู้ดำรงตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะตำแหน่งเหล่านี้ต้องพิจารณา ผลงานและตัวบุคคลประกอบ

(๑.๒) สำนัก กอง และ เขต หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ขอเปลี่ยนแปลง ระดับตำแหน่งจะยกเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายใน เพื่อขอเปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่งมิได้ เว้นแต่การ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว จะได้รับความยินยอมหรือได้รับความ เห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

(๑.๓) การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ให้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ก. คือ

- (ก) แผนภูมิแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบ อัตรากำลัง และการแบ่งหน่วยงาน ส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ เช่น การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ หัวหน้างานธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนัก เป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ ก็ให้ชี้แจงว่า สำนักงานเลขานุการสำนัก มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร แบ่งงานออกเป็นกี่หน่วยงาน และในแต่ละงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลังอย่างไร เป็นต้น

- (ข) คำชี้แจงแสดงข้อเท็จจริงให้ปรากฏชัดเจนว่า ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่ง ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร

- (ค) กำหนดขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งใด ให้แสดงสถิติผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ของตำแหน่งนั้น และของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ โดยละเอียด

ในกรณีที่ตำแหน่งหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น ได้ตั้งขึ้นยังไม่ครบ ๓ ปี ก็ให้ส่งสถิติผลงานเพียงเท่าระยะเวลาที่ตำแหน่ง หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานนั้น ได้มีหรือตั้งขึ้น

- (ง) การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น เสนอเรื่องตามลำดับชั้น ให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา ก่อน

(๑.๔) คำขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งให้ส่งถึงกองกรเจ้าหน้าที่ พร้อมคำชี้แจงรายละเอียดตามข้อ (๑.๓) โดยสมบูรณ์ครบถ้วนรวม ๒ ชุด ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ของแต่ละปีงบประมาณ

หากกองกรเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอลังกล่าว ภายหลังจากเวลาที่กำหนดนี้ ก.ก. จะพิจารณา คำขอนั้นในปีงบประมาณถัดไป เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น เป็นกรณีพิเศษ ซึ่ง ก.ก. เห็นควร รับผิดชอบหรือ มีเหตุผลพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี

(๒) กองกรเจ้าหน้าที่โดยงานวิเคราะห์หรืออัตรากำล้างและระบบงาน ในฐานะหน่วยงานช่วยเหลือ (Staff Assistance) ของ ก.ก. จะทำการศึกษวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์และ ขั้นตอนที่สำคัญสรุปโดยสังเขป ดังนี้

ขั้นที่ ๑ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ จะต้องคำนึงและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางกำหนดส่วนราชการ และอัตรากำล้างในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๓๐๖/ว. ๒๔๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๓๐๔/ว. ๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔

ขั้นที่ ๒ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ศึกษาคำชี้แจง และรายละเอียดตามคำขอของ ส่วนราชการนั้นโดยศึกษาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และสถิติปริมาณงานต่างๆ

ของตำแหน่งและของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัด เพื่อทำความเข้าใจลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ให้ชัดเจนและให้รู้วาทิน้ำที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและของตำแหน่งนั้นๆ ใดมีการเปลี่ยนแปลง ในลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่อย่างไร

หากข้อมูลหรือคำชี้แจงตามคำขอยังไม่เพียงพอที่จะทำการศึกษาวិเคราะห์ได้ เจ้าหน้าทีวเคราะห์ฯ จะต้องออกไปหาข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังนี้

- (๑) การศึกษาปฏิบัติงาน
- (๒) ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสาร
- (๓) สัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของผู้ดำรง

ตำแหน่งนั้น

ขั้นที่ ๓ เมื่อได้ข้อมูลต่างๆ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เจ้าหน้าทีวเคราะห์ฯ จะนำข้อมูลและข้อเท็จจริง เหล่านั้นมาพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์หรือ แนวทางการกำหนดระดับตำแหน่ง

ขั้นที่ ๔ การเขียนรายงานการวิเคราะห์ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง เพราะมีความสำคัญต่อการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาระดับสูง และการวินิจฉัยชี้ขาดของ อ.ก.ค.ฯ และ ก.ค. การพิจารณาวินิจฉัยจะกระทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับการรายงานของเจ้าหน้าทีวเคราะห์ฯ ว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์ชัดเจน และกระทัดรัดเพียงใด ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าทีวเคราะห์ฯ ได้ศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว การเขียนรายงานวิเคราะห์ควรมีหัวข้อที่สำคัญๆ ดังนี้

(๑) ชื่อเรื่อง เป็นประโยคสั้นๆ โดยสรุปว่าเป็นเรื่องอะไรของหน่วยใด

(๒) คำขอ บรรยายโดยสรุปว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้นมีความประสงค์

อะไรบ้างมีเหตุผลอย่างไร

(๓) ประวัติของตำแหน่ง บรรยายว่าตำแหน่งที่จะศึกษาวิเคราะห์ตำแหน่ง นั้นมีความเป็นมาเกี่ยวกับชื่อและระดับของตำแหน่งอย่างไร ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๑ ลงวันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๑๖ หากตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับชื่อและระดับของตำแหน่งหลายครั้ง ก็ให้แยกออกเป็นข้อๆ

(๔) หน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของตำแหน่ง ควรจัดทำเป็นตารางแสดง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และสถิติปริมาณงาน ๓ ปีย้อนหลัง และเฉลี่ยปีละเท่าใด ข้อมูลในข้อ

(๔) นี้ มีความสำคัญมากซึ่งต้องละเอียดและตรวจสอบให้ถูกต้อง

(๕) การวิเคราะห์ตำแหน่ง

(๕.๑) หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ตำแหน่ง ต้องแสดงให้เห็นว่า ในการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งนั้นๆ ใช้หลักเกณฑ์หรือแนวทางใดบ้าง

(๕.๒) ผลการวิเคราะห์ บรรยายให้เห็นโดยชัดเจนและมีเหตุผลว่า จากการศึกษาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานในข้อ (๔) และหลักเกณฑ์หรือแนวทางการวิเคราะห์ในข้อ (๕.๑) มีเหตุผลอย่างไรที่ควรกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นระดับนั้น หรือความเห็นอื่นๆ ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากกร วิเคราะห์กำหนดระดับตำแหน่ง เช่นความเห็นว่าการยุบเลิกตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ปรับปรุงระบบงาน ฯลฯ

(๖) สรุปความเห็นเจ้าหน้าที่ เป็นเพียงการสรุปผลการวิเคราะห์หาจากกรศึกษา วิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น มีความเห็นอย่างไร หากมีหลายความเห็นก็ให้แยกเป็นข้อๆ

(๗) ภาคผนวกของรายงาน จะประกอบด้วย

(๗.๑) แผนภูมิแสดงระบบงานของกอง ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นมองเห็นได้ว่า ส่วนราชการหรือกองนั้น แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง

(๗.๒) แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นให้เห็นได้ว่า ในแต่ละหน่วยงานของกอง หรือส่วนราชการนั้น มีกี่ตำแหน่ง ตำแหน่งใดบ้าง ระดับใด และ ตำแหน่งที่จะกำหนดระดับตำแหน่งใหม่ในคราวทำเครื่องหมายไว้ข้างหน้าของชื่อตำแหน่งนั้นด้วย

(๗.๓) ข้อมูลอื่นๆ (ถ้ามี)

ชั้นที่ ๕ การเสนอรายงานผลการวิเคราะห์ เมื่อเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ เสนอรายงานการวิเคราะห์ โดยผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้าสายและหัวหน้างานวิเคราะห์เรียบร้อยแล้วจะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ แล้วจัดทำบันทึกแนบรายงานการวิเคราะห์ เสนอตามลำดับชั้นเพื่อไปปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการนำเสนอขออนุมัติ ก.ก. (ผ่าน อ.ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการสอบ) ต่อไป

ชั้นที่ ๖ แจงมติ ก.ก. และลงรายการทำเนียบประวัติตำแหน่ง เมื่อ ก.ก. พิจารณาและมีมติประการใดแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ โดยงานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน จะแจงมติถึงกล่าวให้ส่วนราชการที่มีคำขอและหน่วยงานในกองการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนี้งานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน จะดำเนินการลงทำเนียบประวัติตำแหน่ง และเรื่องอื่นๆ ตามมติของ ก.ก. ด้วย.

### ๓) การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสาขาน

การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสาขานสำหรับกรุงเทพมหานคร จะกระทำโดยได้รับอนุมัติจาก ก.ก. และเมื่อ ก.ก. อนุมัติครั้งที่ ๑/๒๕๒๐ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๒๐ เรื่องการขออนุมัติให้ถือปฏิบัติความมติ ก.พ. ทุกเรื่อง จึงมีผลให้การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสาขานต่างๆ ของกรุงเทพมหานครดำเนินไปตามการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสาขานของ ก.พ. ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งในสาขานหนึ่ง เป็นตำแหน่งในอีกสาขานหนึ่ง หรือการรวมสาขานที่ต่างกันเข้าเป็นสาขานเดียวกัน หรือการจัดสาขานผสมและการจัดสาขานเป็นระดับคหบดี ฯลฯ ซึ่งกรุงเทพมหานครก็ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของ ก.พ. เรื่อยมา เว้นแต่กรณี ที่ ก.ก. จะเห็นควรให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ วิธีการ สำคัญๆ ฯลฯ อันเกี่ยวกับการจัดสาขานในกรุงเทพมหานคร ให้แตกต่างไปจากที่ ก.พ. กำหนดก็ขอมกระทำได้ เป็นต้นว่า ก.ก. อาจกำหนดให้มีสาขานเพิ่มขึ้นใหม่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแตกต่างไปจากสาขานที่ ก.พ. กำหนดไว้ก็ได้ และนับตั้งแต่เริ่มปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุงเทพมหานคร เป็นต้นมาจนกระทั่งทุกวันนี้ ปรากฏว่า ก.ก. ได้พิจารณาอนุมัติให้ปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงสาขาต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งโคจักษ์ใหม่มีสาขานewเพิ่มขึ้นใหม่  
ในกรุงเทพมหานครอีกหลายสาขาคงกัน โดยจัดแบ่ง เป็นกลุ่มสาขาใหญ่ๆ ได้ ๔ กลุ่ม  
สาขา และแยกเป็นสาขาย่อยๆ เป็นจำนวนถึง ๑๖๔ สาขา (ดูภาคผนวก ข.)  
ซึ่งนับว่าเพิ่มมากขึ้นกว่าเมื่อวันเริ่มปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร  
ซึ่งมีสาขาน้อยเพียง ๔๕ สาขาเท่านั้น

#### ๔) การขยับเลิกตำแหน่ง

การขยับเลิกตำแหน่ง หมายถึงการขยับเลิกตำแหน่งที่ ก.ก. ไล้กำหนดไว้ใน  
หน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสืบเนื่องมาจากการขยับเลิกงาน, การโอนงานไปให้  
หน่วยงานอื่นรับรับผิดชอบแทนหรืองานนั้นหมดความจำเป็นแล้ว

#### ตัวอย่างที่ ๑ กรณีโอนหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับห้ามเร - แฉงลอย

จากกองปกครองและทะเบียน สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๒๒  
เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๒ ไปให้สำนักตำรวจเทศกิจ รับผิดชอบแทน ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้  
จำเป็นจะต้องคัดโอนตำแหน่งทั้งหมดของ "งานห้ามเร - แฉงลอย กองปกครองและทะเบียน  
สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร" ไปเป็นตำแหน่งของ "งานห้ามเร - แฉงลอย ฝ่ายงาน  
ปฏิบัติการตำรวจเทศกิจ สำนักตำรวจเทศกิจ" ด้วย

#### ตัวอย่างที่ ๒ กรณีขยับเลิกตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการในหมวดห้ามเร - แฉงลอย

งานปกครองเขตต่างๆ เมื่อผู้ครองตำแหน่งว่างลง เนื่องจากเห็นว่าได้มีการจัดตั้งตำรวจ  
กรุงเทพมหานครขึ้นรับผิดชอบแทนแล้วตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๒๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๒  
เป็นต้น

#### ประวัติ หองภูเบศร์, "สรุปการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร"

เอกสารประกอบการประชุมทบทวนหลักเกณฑ์และเทคนิคการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งแก่  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : งานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๔), หน้า ๕.

๕) การคัดโอนตำแหน่ง

การคัดโอนตำแหน่งหมายถึงการคัดตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่ง ไปตั้งเพิ่มใน  
อีกหน่วยงานหนึ่งของกรุง เทพมหานคร ซึ่งถ้าในกรณีตำแหน่งนั้นมีอัตราเงินเดือนอยู่ก็จะ  
ต้องตัดโอนอัตราเงินเดือนไปด้วย

การคัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่ง ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งนั้น ย่อมมีผลเกี่ยวกับการ  
การกำหนดจำนวนตำแหน่งตั้งใดก็ตามมาแล้ว กล่าวคือ เป็นการลดตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่ง  
ลง และไปเพิ่มตำแหน่งในอีกหน่วยงานหนึ่งขึ้น ทั้งนี้ จึงเป็นอำนาจของ ก.ก.ตามนัยมาตรา ๓๒  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

ตัวอย่าง คัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนายช่างโยธา ๔  
(ตำแหน่งเลขที่ กคส.๑๐๘) งานควบคุมการก่อสร้าง ๑ กองควบคุมการก่อสร้าง สำนักการโยธา  
ซึ่งเกิงานอยู่ไปเป็นตำแหน่งนายช่างโยธา ๔ (ตำแหน่งเลขที่ กคส.๑๐๘) งานประสานงาน  
สาธารณูปโภค กองก่อสร้างและบูรณะ สำนักการโยธา เป็นต้น

หลักเกณฑ์ในการคัดโอนตำแหน่ง ในการคัดโอนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

(๑) กรณีที่ ก.ก.อนุมัติเป็นหลักกรวิธีผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ พิจารณาสั่งคัดโอนตำแหน่งได้เอง โดยกรุงเทพมหานคร  
ปฏิบัติคามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๓๐๕/ว.๑๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑ และ  
ที่ สร ๐๓๑๑/ว.๒๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๑ โดยอนุโลมซึ่งปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจ  
สั่งคัดโอนตำแหน่งในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ จากหน่วยงานหนึ่ง ไปเพิ่ม  
อีกหน่วยงานหนึ่งได้โดยไม่เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ไม่เปลี่ยนสถานงาน ไม่เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ลักษณะงานโดยทั่วไป และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้  
สำหรับตำแหน่งที่จะคัดโอนไป

ตัวอย่าง คัดโอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนย.๑๑)

งานสารบรรณ ส่วนงานเลขานุการ สำนักการโยธา ไปเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนย.๑๑) งานธุรการ กองรังวัดที่ดิน สำนักการโยธา

แต่ถ้าจะคัดโอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ดังกล่าว ไปเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและมีฐิ ๒ ในงานธุรการ กองรังวัดฯ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและเปลี่ยนสาขางานต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ก.ก่อน

(๒) กรณีต้องขออนุมัติจาก ก.ก.นอกจากกรณีในข้อ ก. ดังกล่าวแล้ว จะทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ก.แล้ว

ทั้งกรณีในข้อ (๑) และ (๒) หากหน่วยงานใดมีความจำเป็นจะต้องคัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่ง ไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ก็ให้ทำคำขอเสนอแผนกองการเจ้าหน้าที่ (งานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน เป็นเจ้าของเรื่อง) - โดยมีคำชี้แจงประกอบคำขอ ดังนี้

(๒.๑) ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการคัดโอนตำแหน่งว่าหน่วยงานใหม่มีความจำเป็นอย่างไรจึงต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่ง และการลดจำนวนตำแหน่งในหน่วยงานเดิมจะมีผลเสียแก่ราชการอย่างไรหรือไม่

(๒.๒) ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ของตำแหน่งที่ขอคัดโอนไปเพิ่มในหน่วยงานใหม่ตามที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ปฏิบัติ

(๒.๓) แสดงสถิติปริมาณงานโดยละเอียดของกลุ่มงานในหน่วยงานเดิม และหน่วยงานใหม่ที่ตำแหน่งคัดโอนจะต้องปฏิบัติแต่ละปีย้อนหลังจากปีงบประมาณปัจจุบัน ๓ ปี (ถ้ามี)

(๒.๔) แสดงแผนภูมิหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลังในหน่วยงานเดิม และหน่วยงานใหม่ที่ตำแหน่งคัดโอนตำแหน่งไปเพิ่ม ตำแหน่งใดที่จะขอคัดโอนให้ทำเครื่องหมายไว้ที่หน้าตำแหน่งในแผนภูมิด้วย

(๓) ข้อสังเกตการคัดโอนตำแหน่ง การคัดโอนตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ยังมีปัญหาที่ควรพิจารณา คือ ความที่กล่าวมาแล้วว่า การคัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานหนึ่ง ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งนั้นมีผลเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง กล่าวคือเป็นการลดตำแหน่งจาก



หน่วยงานหนึ่งลง แล้ว ไปเพิ่มตำแหน่งใหม่อีกหน่วยงานหนึ่งขึ้น ซึ่งปกติแล้ว เป็นอำนาจของ ก.ก.ตามนัยมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีบัญญัติว่า

"ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสาขานิติ อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้อยู่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน .....

คำว่า "ส่วนราชการ" ของราชการฝ่ายพลเรือนนั้นความประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ รวมถึง กอง แขนกช่วย และการแบ่งส่วนราชการ ที่มีฐานะเป็นกรมออกเป็น กอง แขนก หรือขออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกองหรือแผนกจะต้องตรา เป็นพระราชกฤษฎีกา แต่สำหรับคำว่า "ส่วนราชการ" ของกรุงเทพมหานครนั้นตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ หมายถึง

- (๑) สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าสำนัก
- (๕) เขต

สำหรับหน่วยงานระดับ กอง งาน ในส่วนราชการตามมาตรา ๑๑ ก็กล่าวว่ามีได้เป็นส่วนราชการแต่เป็นเพียงหน่วยงาน

ดังนั้น จึงมีความเห็นในชั้นนี้ว่า การตัดโอนตำแหน่งของราชการฝ่ายพลเรือนจาก แผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่งในกอง และกรมเดียวกัน หรือจากกองหนึ่ง ไปอีกกองหนึ่งภายใน กรมเดียวกันจะต้องขออนุมัติจาก ก.พ. ยกเว้นหลักเกณฑ์ในข้อ (๑) สำหรับการตัดโอนตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานครซึ่งนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลมนั้น การตัดโอนตำแหน่งก็จะต้องปฏิบัติโดยอนุโลมดังนี้

กรณี ๑ การตัดโอนตำแหน่งจากกองหนึ่ง ไปอีกกองหนึ่งภายในสำนักเดียวกัน หรือต่างสำนัก หรือเขต หรือสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือสำนัก

งานเลขานุการสภากรงเทพมหานคร จะตองขออนุมัติ ก.ก. ทั้งนี้ เพราะการแบ่งหน่วยงาน  
ระดับกองของสำนักจะตองตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๑๑ วรรค ๓ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารราชการกรงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำนองเกี่ยวกับการแบ่งออกเป็น กอง  
แผนก ในกรมของราชการฝ่ายพลเรือนจะตองตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเช่นเดียวกัน

กรณีที่ ๒ การตัดโอนตำแหน่งจาก "งาน" หนึ่งไปยังอีก "งาน" หนึ่งภายในเขตเดียวกัน  
หรือสำนักงานเลขานุการสภากรงเทพมหานคร หรือในสำนักงานเลขานุการมวราชกรง  
กรงเทพมหานคร จะตองขออนุมัติ ก.ก. เช่นเดียวกับกรณี ๑ เพราะเหตุว่าการแบ่งหน่วยงาน  
ระดับ "งาน" ของส่วนราชการทั้งกลาง จะตองตราเป็นพระราชกฤษฎีกาด้วย

ฉะนั้น การที่หน่วยงานบางหน่วยงานของกรงเทพมหานคร เสนอคำสั่งให้  
ปลัดกรงเทพมหานครตัดโอนตำแหน่งจากกองหนึ่ง ไปอีกกองหนึ่งภายในสำนักเดียวกันโดย  
ไม่เคขออนุมัติ ก.ก. น่าจะไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของบทบัญญัติในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนี้ตามหลักการของการวิเคราะห์กำหนด  
จำนวนตำแหน่ง กรมอัตรากำลังของงานใด หรือกองใด กำหนดจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ปริมาณและคุณภาพของงานของหน่วยงานนั้นโดยเฉพาะ ฉะนั้น จึงควรจะได้นำปัญหาทั้งกลาง  
เสนอ ก.ก. วินิจฉัย เพื่จะได้ถือปฏิบัติต่อไป

ข. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในกรงเทพมหานคร

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในกรงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๓/ว.๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๒๓  
ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในพทที่ ๓

๒.๒ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการกำหนดชื่อตำแหน่งใหม่

ชื่อตำแหน่งต่างๆ ที่ใช้อยู่ในกรงเทพมหานครนี้ไม่ว่าจะเป็นชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน  
หรือชื่อตำแหน่งในสายงานก็ตาม หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งเสียใหม่  
ให้เหมาะสม กองการเจ้าหน้าที่ โดยงานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน ก็จะพิจารณาวิเคราะห์  
ถึงเหตุผลและความจำเป็นนั้น หากพิจารณาแล้วเห็นสมควรที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง  
ชื่อตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสม ก็จะมีที่ก เสนอผลการวิเคราะห์นั้นต่อปลัดกรงเทพมหานคร

เพื่อพิจารณาสั่งการนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการสอบ ตลอดจนที่ประชุม ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติตามลำดับต่อไป ส่วนการกำหนดคือ ตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ในกรุงเทพมหานคร ก็ดำเนินการเช่นเดียวกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ข้อตำแหน่ง กล่าวคือ ต้องนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติข้อตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ใน ภายที่สุด

๒.๓ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่ง

ในเมื่อ ก.ก. เป็นผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้เป็นไปตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จะเห็น การที่จะกำหนดว่าส่วนราชการใดหรือหน่วยงานใดในกรุงเทพมหานคร จะมีจำนวนตำแหน่ง มากน้อยเพียงไรนั้น จึงอยู่ในอำนาจที่ ก.ก. จะพิจารณา กำหนด เมื่อเป็นเช่นนี้การดำเนินการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มหรือลด จำนวนตำแหน่งก็ตาม จะกระทำได้ก็โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ก. ก่อน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงเหตุผล และความจำเป็นต่างๆ ประกอบกัน อาทิเช่นคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล, นโยบายของ กรุงเทพมหานคร, แผนงานของกรุงเทพมหานคร, ขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๒.๔ การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการในเรื่องการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานครโดยอาศัยหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีต่างๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดทุกประการ เว้นแต่กรณีที่ ก.ก. พิจารณาเห็นสมควรให้ดำเนินการเป็นอย่างอื่น กรุงเทพมหานครก็จะดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ฉะนั้น โดยนัยดังกล่าวนี้ หาก ก.พ. ดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักเกณฑ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไปแล้ว กรุงเทพมหานครก็จะดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้เป็นไปตามการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงของ ก.พ. นั้นด้วยเช่นกัน

สรุปทนายท

สรุปแล้วจะเห็นไต่สวนการดำเนินกรำหนดตำแหน่งในกรุง เพนมหานครนี้ โดยส่วนใหญ่แล้ว ไต่สวนโดยหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีต่างๆ ตามที่ ก.พ.กำหนด ยกเว้นในครั้งแรกที่เริ่มปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เท่านั้น ที่กรุง เพนมหานครดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุง เพนมหานครสามัญ ตั้งแต่ชั้นโท ลงมาทุกวิธีคำนึงถึงฐานของตำแหน่ง เดิมเป็นสำคัญ โดยมีคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ อย่างแท้จริง ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าเพื่อบริการที่กระหนกระเทือน ต่อสถานภาพเดิมของข้าราชการกรุง เพนมหานครสามัญมากเกินไปจนอาจ เป็นตัว เหตุทำลายขวัญ และกำลังใจของข้าราชการเหล่านั้นได้ ประกอบกับเพื่อให้การดำเนินกรำหนดตำแหน่งใน กรุง เพนมหานครเสร็จทันตามเงื่อนไขแห่งเวลาที่กำหนด และตามกำลังความสามารถของ เจ้าหน้าที่ที่ เกราะหน่วยงานบุคคลของกรุง เพนมหานครจะกระทำได้ ฉะนั้นในช่วงแรกจึงควรมีแต่ เพียงตำแหน่งข้าราชการชั้น เอกขึ้นไปเท่านั้นที่กรุง เพนมหานครได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลัก เกณฑ์ในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ อย่างแท้จริง แต่สำหรับในช่วง หลังจากที่ได้ปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุง เพนมหานคร เป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น กรุง เพนมหานครได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง โดยได้ปฏิบัติกรำให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดเกือบทุกรื่อง ทั้งนี้เพราะเมื่ออำนาจกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการกรุง เพนมหานครสามัญ อันได้แก่ ก.ก. นั้นได้มีมติอนุมัติให้กรุง เพนมหานคร ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ทุกรื่อง โดยไม่ต้องนำเสนอขอความเห็นจาก ก.ก. ก่อนเว้นแต่กรณี รื่องใด ที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ชัด หรือแย้งกับระเบียบหรือมติของ ก.ก. ที่มีอยู่แล้วหรือมีเหตุอันใดที่ กรุง เพนมหานครไม่อาจถือปฏิบัติได้ก็ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเฉพาะ รื่องนั้นๆ (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๒๐ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๒๐).