

การจำแนกตำแหน่ง

หลักทั่วไปเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมให้เข้ามาทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้นที่จะได้คนเข้ามาทำงานโดยมีประสิทธิภาพและมีความรู้ แต่ในปัจจุบันวงการบริหารงานบุคคลได้ให้ความสนใจระบบการจำแนกตำแหน่งกันมาก ประเทศไทยเรานำเอาระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ครั้งแรกเมื่อ ปี พ.ศ. 2518 แต่ความจริงแล้ว การจำแนกตำแหน่งเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรกเมื่อประมาณ 70 มาแล้ว ซึ่งในขณะนั้นปรากฏว่า ในสหรัฐอเมริกา เงินเดือนไม่สัมพันธ์กับงาน จึงทำให้เกิดการคิดแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนว่าควรจะมีอยู่ด้วยงาน ไคร่ทำงานมากก็ควรจะได้รับเงินเดือนมาก ไคร่ทำงานน้อยก็ควรได้รับเงินเดือนน้อย จึงเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดการกำหนดเงินเดือนตามค่าของงานซึ่งเรียกว่า "การจำแนกตำแหน่ง" (Position Classification) และได้นำไปใช้เป็นครั้งแรกที่เมืองชิคาโก สหรัฐอินโนบิส เมื่อปี ค.ศ. 1905 ต่อมาได้แพร่หลายในยุโรปและเอเชีย

ความหมายของการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification or P.C.)

การจำแนกตำแหน่งมาจากคำ 2 คำประกอวมกัน คือ จำแนกคำหนึ่ง และ คำหนึ่งอีกคำหนึ่ง "จำแนก" หมายถึง การแบ่งสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นพวกเป็นชั้นเป็นส่วน ส่วน "ตำแหน่ง" หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ดังนั้น เมื่อนำเอาคำทั้ง 2 คำมารวมกันจะได้ความหมายของการจำแนกตำแหน่ง คือ การจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนออกเป็นประเภทเป็นพวกเป็นสายต่าง ๆ โดยถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเป็นหลักในการพิจารณา (ชัยณรงค์ ละอองนวล, 2518 : 79)

ส่วน วิทยุ สาธาร ได้กล่าวเอาไว้ว่า การจำแนกตำแหน่ง คือ วิธีการอย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับแยกตำแหน่งทั้งหมดในหน่วยงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ แต่ละกลุ่มมีตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แล้วกำหนดอัตราเงินเดือนและคุณสมบัติที่ต้องการไว้สำหรับตำแหน่งเหล่านั้นด้วย การจำแนกตำแหน่งนั้นถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลัก ตัวบุคคลเป็นรองโดยมุ่งหมายที่จะกำหนดชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณสมบัติ และคุณสมบัติขั้นต่ำ ตลอดจนอัตราเงินเดือน (วิทยุ สาธาร, 2517 : 170)

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ระบบการจำแนก หรือ การจำแนกตำแหน่ง (Position Classification - P.C.) ถือเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งแบบหนึ่ง ซึ่งการกำหนดตำแหน่งในระบบนี้โดยยึดถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลัก ในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

ในการบริหารงานบุคคล มีระบบการกำหนดตำแหน่งที่ใช้กันอยู่ 2 ระบบคือ ระบบชั้นยศ (Rank Classification - R.C.) กับระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification - P.C.)

การกำหนดตำแหน่งในระบบชั้นยศ เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดชั้นยศประจำตัวบุคคลแต่ละคน การกำหนดตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับชั้นยศดังกล่าว ระบบนี้จะปรากฏเด่นชัดในข้าราชการทหาร หรือตำรวจ ระบบชั้นยศสำหรับข้าราชการพลเรือนนั้นเป็นระบบที่นิยมกันในกลุ่มประเทศยุโรป ส่วนของไทยเรานั้นมาเลิกใช้เมื่อประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เมื่อ พ.ศ. 2518

ลักษณะสำคัญของระบบชั้นยศมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

1. การกำหนดตำแหน่ง จะยึดถือชั้นยศของบุคคลเป็นหลัก
2. การรับเงินเดือน จะรับเงินเดือนตามชั้นยศ

3. การบริหารงานบุคคลในประการอื่น ๆ เช่น การบรรจุ การแต่งตั้ง โหยงักดิอรัญญศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก

ส่วนการกำหนดตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่งนั้น เป็นการกำหนด ตำแหน่งที่โยงักดิอรัญญศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก ในการกำหนดตำแหน่งนั้น คำเนนการโดยนำตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่าง ๆ นั้น มาจำแนกออกเป็นประเภท ๆ ตาม ลักษณะหน้าที่และควมรับดิคชอบ ซึ่งเรียกว่า จำแนกสายงานหรือสายอาชีพ (Occupation Group) และกำหนดระดับของตำแหน่งแต่ละสายงาน ตามระดับ หน้าที่และควมรับดิคชอบ รวมถึงให้รับเงินเคอนตามระดับของตำแหน่งนั้น ๆ

ลักษณะสำคัญของระบบการจำแนกตำแหน่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. การกำหนดตำแหน่ง โหยงักดิอรัญญศประจำตัวบุคคลเป็นกลุ่ม ๆ หรือเป็นสาย ๆ และกำหนดระดับตำแหน่งตามระดับของ ควมรับดิคชอบ ไม่มีชั้นยศประจำตัวบุคคล

2. การรับเงินเคอนจะรับเงินเคอนตามระดับตำแหน่งในสายอาชีพ

3. การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรจุ การแต่งตั้ง จะโยงักดิอรัญญศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก

วิธีการจำแนกตำแหน่ง

การจำแนกตำแหน่ง มีวิธีการคำเนนการ ดังต่อไปนี้คือ

ชั้นที่ 1 ขั้นสำรวจตำแหน่ง โดยทำการสำรวจตำแหน่งทั้งหมดของหน่วยงาน ว่า ในหน่วยงานนั้นมีตำแหน่งอะไรบ้าง ตำแหน่งเหล่านั้นมีหน้าที่อะไรบ้าง และผู้ คำรงตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถด้านใดบ้าง

ชั้นที่ 2 ขั้นจำแนกสายงาน โดยวิเคราะห์หน้าที่และควมรับดิคชอบ แล้วนำมาจำแนกเป็นสายงานหรือสายอาชีพ ตามลักษณะหน้าที่และควมรับดิคชอบ โดยนำตำแหน่งที่มีหน้าที่และควมรับดิคชอบเหมือนกันไปไว้ด้วยกัน

ขั้นที่ 3 ขั้นจัดระดับตำแหน่ง เป็นการศึกษาตำแหน่งแต่ละสายงานว่า จะแบ่งออกเป็นกี่ระดับ รวมทั้งกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งในแต่ละระดับในสายงานต่าง ๆ ว่าควรรับเงินเดือนเท่าไร

ขั้นที่ 4 กำหนดมาตรฐานกำหนดค่าแห่ง โดยกำหนดรายละเอียดของสายงานและของตำแหน่งในแต่ละสายงาน แบ่งออกเป็นกี่ระดับ แต่ละระดับนั้นจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติอย่างไร เป็นต้น

ขั้นที่ 5 กำหนดค่าแห่งตามระบบจำแนกตำแหน่งในหน่วยงาน เป็นขั้นของการกำหนดค่าแห่งในหน่วยงาน โดยกำหนดค่าแห่งเป็นรายตำแหน่ง ว่าเป็นตำแหน่งอะไร อยู่ในสายงานไหน ระดับไหน ในการกำหนดค่าแห่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น มีวิธีการพิจารณาอยู่ 2 วิธี คือ

5.1 กำหนดพร้อมกับการกำหนดค่าแห่งไปเลยว่า ตำแหน่งใดมีใครครองอยู่

5.2 กำหนดค่าแห่งของในตำแหน่งหลังจากกำหนดค่าแห่งเป็นรายตำแหน่งแล้ว

ความสำคัญและประโยชน์ของการจำแนกตำแหน่ง

ในหลักการหรือในทางทฤษฎีระบบจำแนกตำแหน่ง มีความสำคัญและมีประโยชน์มากในค่านงานการบริหารงานบุคคล ศักดิ์สิทธิ์ สุวรรณโรจน์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ ไว้ดังนี้คือ

1. ทำให้สามารถกำหนดตำแหน่งได้อย่างเหมาะสมที่จะใช้คนที่เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) ทั้งนี้ เพราะตำแหน่งทุกตำแหน่งได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งไว้แล้ว จึงสะดวกในการที่จะสรรหาบุคคล และการบรรจุแต่งตั้ง

2. ทำให้ราชการได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพราะตำแหน่งทุกตำแหน่งได้จำแนกออกเป็นสาย ๆ โดยใช้มาตรฐานเดียวกัน

3. การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง จะเป็นพื้นฐานที่ดีในการบริหารงานบุคคลในประการต่าง ๆ เช่น การเลือกสรรบุคคล การบรรจุ และการแต่งตั้ง

4. ทำให้ข้าราชการได้ทราบถึงความก้าวหน้าและอนาคตของตนเอง ทั้งนี้ เพราะแนวทางของความก้าวหน้าต่าง ๆ ได้กำหนดไว้แล้วในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ศักกรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2511 : 3 - 4)

การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย

โดยที่ระบบการจำแนกตำแหน่งเป็นของใหม่ในราชการพลเรือนไทย ย่อมจะต้องมีข้อผิดพลาดและข้อปัญหา ในประการแรกควรจะมาศึกษาถึงปัญหาและมูลเหตุเสียก่อน

ปัญหาและมูลเหตุในการนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย

หลังจากที่ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ตามการขยายตัวของระบบราชการ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง พรบ. ข้าราชการพลเรือน ต่อมาอีกหลายครั้งก็ตาม ตำแหน่งต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมสมัยนั้น ๆ เท่านั้น ไม่ได้มีการพิจารณาตำแหน่งทั้งส่วนราชการ หรือพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพร้อมกันทั้งส่วนราชการ จนบางครั้ง ก.พ. เองก็ยากที่จะทราบว่าตำแหน่งในส่วนราชการมีตำแหน่งอะไรบ้าง และตำแหน่งเหล่านั้นมีหน้าที่อย่างไร แม้ในการประกาศใช้ พรบ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ได้กำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งก็ตาม แต่ ก.พ. ก็มีอำนาจกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ไปด้วยสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพราะ ก.พ. มีอำนาจกำหนดตำแหน่งในทุกส่วนราชการได้พร้อมกัน เพราะกฎหมายมิได้กำหนดให้ ก.พ. ได้มีเวลา กำหนดตำแหน่ง ก.พ. จึงกำหนดได้แต่เพียงว่า "... ตำแหน่งใด

จะรับเงินเดือนในขั้นและอันดับใด ให้รับเงินเดือนตามขั้นและอันดับที่รับอยู่ในขณะนั้น แต่ถ้าส่วนราชการเห็นว่า ควรจะเปลี่ยนแปลงขั้นและอันดับ ก็ขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ...” การพิจารณาของ ก.พ. จะพิจารณาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องให้ ก.พ. กำหนดเป็นรายตำแหน่งไป ซึ่งในทางปฏิบัติส่วนราชการต่าง ๆ มักจะไม่ขอไปในกรณีปกติ แต่มักจะขอไปเฉพาะเวลาที่บุคคลที่คิดขั้นคิดอันดับมากกว่า ที่จะขอให้ ก.พ. พิจารณา เพราะด้วยเหตุผลทางด้านคุณภาพของงานที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ใครเงินเดือนเต็ม เงินเดือนติด แล้วยังขอไปมิได้อยู่ที่ปริมาณและคุณภาพของงานเท่าไรนัก ผลสุดท้ายก็ถือเสมือนเป็นประเพณีที่ใครมีเงินเดือนเต็ม หรือขั้น ก็จะต้องขอให้ ก.พ. พิจารณา แล้วยังขออ้างปริมาณและคุณภาพของงานตามตัวบุคคลทุกครั้งไป

การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ ทำให้เกิดปัญหา คือ

1. ทำให้เกิดความล่าช้า ทั้งนี้เพราะหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ มากมาย พร้อมทั้งปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อให้ ก.พ. พิจารณา โดยจะชี้แจงเป็นรายตำแหน่ง ซึ่งในบางกรณีกว่าจะชี้แจงเสร็จก็จะต้องใช้เวลาเป็นแรมปี เป็นต้น
2. ทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย โดยที่สิ้นเปลืองเวลาที่ท้องจัดหาค่าชี้แจงและสิ้นเปลืองวัสดุ
3. ทำให้ไม่ค่อยจะได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพราะเป็นการพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งมากและหลายหน่วยงาน การพิจารณาก็อาจแตกต่างกันไปบ้าง
4. ทำให้เป็นภาระของ ก.พ. อย่างไม่มีวันจบสิ้น คือ ต้องพิจารณากำหนดขั้นและอันดับอยู่เรื่อย ๆ ไป ในขณะที่ข้าราชการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น งานการพิจารณาปรับขั้นและอันดับตำแหน่งดังกล่าวก็มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

ด้วยเหตุนี้ ก.พ. จึงจำต้องหาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขระบบกำหนดตำแหน่งให้ทันสมัย เพื่อให้ส่วนราชการได้มีมาตรฐานอันเดียวกัน โดยไม่ต้องส่งไปให้ ก.พ. พิจารณาอีก โดยการนำวิธีการจำแนกตำแหน่งมาใช้นั่นเอง

การทดลองใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

ด้วยเหตุที่การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการมีปัญหา คณะรัฐมนตรีจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้พิจารณาเห็นว่า วิธีการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ นั้นไม่เหมาะสม กสธ. จะเพิ่มปัญหาให้มากขึ้นเมื่อตำแหน่งในราชการเพิ่มมากขึ้น จึงสมควรให้เปลี่ยนวิธีการพิจารณาใหม่ ตามระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ซึ่งใช้โดยลัตเวียในต่างประเทศมาแล้ว ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2508 ลงมติตามที่คณะกรรมการเสนอให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือน เพื่อเป็นมูลฐานในการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในวงราชการ

ต่อมา ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แล้วนำมาวิเคราะห์จำแนกออกเป็นกลุ่มตำแหน่งหรือสายงานต่าง ๆ ตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ และกำหนดระดับต่าง ๆ ของตำแหน่งในแต่ละสายงาน รวมทั้งจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ แล้วเสนอคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ ก.พ. ดำเนินการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในวงราชการพลเรือนต่อไป

สำหรับการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งนั้น ก.พ. ได้ใช้ในสำนักงาน ก.พ. เป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2514 และได้ใช้ในส่วนราชการอื่น ๆ อีก 15 ส่วนราชการ คือ กรมวิทยาศาสตร์ กรมการขนส่งทางบก กรมสรรพากร กรมราชทัณฑ์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กรมแรงงาน กรมศุลกากร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา กรมทะเบียนการค้า กรมอุทกนิคมวิทยา กรมการบินพาณิชย์ กรมบัญชีกลางและกรมปลัดสัตว์ ซึ่งจากการทดลองใช้แล้ว ก.พ. เห็นว่าโดยลัตเวีย จึงได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณาออก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้
ในส่วนราชการต่าง ๆ ต่อไป ต่อมาเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518 ก็ได้มีการประกาศ
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ออกมา

การจำแนกตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู 2523

การจำแนกตำแหน่งเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แต่ในหลักการดังกล่าวนี้ก็มีหลักการอื่นอีกหลาย
ประการที่ปรากฏซึ่งเป็นหลักการใหม่ เช่น เรื่อง อ.ก.ค. เรื่องอำนาจในการบรรจุ
แต่งตั้ง เป็นต้น แต่ในที่นี้จะพิจารณาและเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับระบบการจำแนกตำแหน่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 นั้นไม่ได้กล่าวถึงตำแหน่งครูเพียงอย่างเดียว
แต่ยังเกี่ยวข้องกับตำแหน่งต่าง ๆ ของข้าราชการทุกคนในกระทรวงศึกษาธิการ ดังเช่น

"มาตรา 4 ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่
เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูโดยอนุโลม เว้นแต่ใน
พระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่น่ากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ
ตามวรรคหนึ่ง ให้บรรดาอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ...

บรรดาคำว่า "ข้าราชการพลเรือน" ที่มีอยู่ในกฎหมาย ประกาศระเบียบ
และข้อบังคับอื่นใด ให้หมายความรวมถึงข้าราชการครูด้วย ..."

ดังนั้นจากมาตรา 4 เราจะเห็นได้ว่า ข้าราชการพลเรือนทุกคนที่อยู่
ในสายงานของกระทรวงศึกษาธิการ ก็ถือเป็นข้าราชการครูด้วย แต่ในที่นี้จะพิจารณา
เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตำแหน่งของครู ที่ทำหน้าที่ในสถานบันการศึกษา เช่น โรงเรียน
วิทยาลัย เป็นต้น ใ้กล่าวเอาไว้แล้วในบทต้น ๆ ว่า ตำแหน่งของข้าราชการครูนั้น
มี 3 ประเภท คือ ตำแหน่งผู้สอน ตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาและตำแหน่ง
หน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาอื่น
ของกระทรวงศึกษาธิการ

หลักการจำแนกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

หลักการจำแนกตำแหน่งโคปรากฎอยู่ในมาตรา 30 มาตรา 31 ของพระราชบัญญัติครู 2523 หรือ มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 กล่าวคือ

"มาตรา 31 ตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 ตำแหน่งใดจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน สำหรับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ค) ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย" (มาตรา 30 ให้พิจารณาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ในบทที่ 1)

มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 กล่าวว่า "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งขั้นต้นซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไม่ยาก ...
2. ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยาก ...
3. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานไม่สูงนัก ...
4. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูง ...
5. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมาก ...
6. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ..." เป็นต้น

วิธีการจำแนกตำแหน่งตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน

การศึกษาวิธีการจำแนกตำแหน่งตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สามารถศึกษาถึงวิธีการดำเนินการ 7 ประการด้วยกัน คือ

1. ขั้นสำรวจตำแหน่ง
2. ขั้นจำแนกสายงาน
3. ขั้นกำหนดระดับตำแหน่ง
4. ขั้นกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
5. ขั้นจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
6. ขั้นจัดบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
7. ขั้นประกาศใช้

ขั้นที่ 1 ขั้นสำรวจตำแหน่ง

การสำรวจตำแหน่งเป็นกระบวนการขั้นต้น ที่จะต้องดำเนินการ ในการกำหนดตำแหน่งในมาตรา 30 (พรบ.ข้าราชการครู) และมาตรา 32 (พรบ.-ข้าราชการพลเรือน) ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าในโรงเรียน กรมหรือส่วนราชการ นั้น ๆ ใดมีตำแหน่งอะไร ระดับใด มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรและตำแหน่งนั้น ก.ค. และ ก.พ. ได้กำหนดเงื่อนไขของตำแหน่ง เช่น คุณสมบัติหรือความรู้ความสามารถ

ขั้นที่ 2 ขั้นจำแนกสายงาน

เมื่อได้ข้อมูลแล้วก็นำมาวิเคราะห์และจำแนกตำแหน่งต่าง ๆ ออกเป็นสายงาน โดยถือว่าตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน ก็จัดรวมไว้ในสายงานเดียวกัน เช่น ตำแหน่งที่ทำงานธุรการทั่ว ๆ ไป ตำแหน่งในทางการสอน ตำแหน่งในทางบริหาร ในการจำแนกสายงานหรือการที่จะจัดตำแหน่งใด อยู่ในสายงานใด เจ้าหน้าที่ ก.พ. จะร่วมปรึกษาราชการกับผู้แทนของส่วนราชการ ตลอดจน

ศึกษาและขอคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อให้การจำแนกสายงานได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งเป็น
พื้นฐานของ ก.ค. ในการพิจารณาต่อมาหรือสืบเจตนารมณ์ของ ก.พ. นั้นเอง

ขั้นที่ 3 ขั้นกำหนดระดับตำแหน่ง

เมื่อได้กำหนดสายงานแล้วก็ต้องมาพิจารณาว่า ตำแหน่งใดในสายงาน
นั้นจะมีกี่ระดับ

ในสายงานของข้าราชการครู ใ้แบ่งแยกระดับออกเช่นเดียวกัน
กับข้าราชการพลเรือน แต่มีข้อแตกต่างกันตรงที่ แบ่งข้าราชการครูออกเป็น 3 ประเภท
(รายละเอียดใหญ่จาก หน้า ประกอบ)

ส่วนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนแบ่งระดับออก ดังนี้คือ

- ระดับ 1 : ตำแหน่งขั้นต้นที่มีลักษณะงานไม่ยาก
- ระดับ 2 : ตำแหน่งที่มีลักษณะงานค่อนข้างยาก
- ระดับ 3 : ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกขนาดเล็ก
- ระดับ 4 : ตำแหน่งหัวหน้าแผนก
- ระดับ 5 : ตำแหน่งหัวหน้าแผนกขนาดใหญ่
- ระดับ 6 : ตำแหน่งหัวหน้ากอง
- ระดับ 7 : ตำแหน่งหัวหน้ากองที่มีคุณภาพของงานสูงมาก
- ระดับ 8 : ตำแหน่งหัวหน้ากองที่มีคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ
- ระดับ 9 : ตำแหน่งรองอธิบดี
- ระดับ 10 : ตำแหน่งอธิบดี
- ระดับ 11 : ตำแหน่งปลัดกระทรวง

และเมื่อมาพิจารณาประกอบด้วยอัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ร่างกฎ ก.ค.

: ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2524) และตามมาตรา 25 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน 2518)
จะเห็นว่า

ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน
11	ปลัดกระทรวง	- 12,535-17,745
10	อธิบดี	11,415-16,975
9	รองอธิบดี	10,365-15,575
8	ผอ. กอง (คุณภาพสูง)	9,385-14,295
7	ผอ. กอง	ศาสตราจารย์ (10) ผู้อำนวยการโรงเรียน (9) ศึกษานิเทศ (9) 8,475-13,095
6	หัวหน้ากอง	อาจารย์ 3 (7)(8)(9) รองผู้ช่วยศาสตราจารย์ (9) ศึกษานิเทศจังหวัด (7)(8) 6,938-12,535
5	หัวหน้าแผนก (ใหญ่)	อาจารย์ 2 (6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (8) อาจารย์ใหญ่ (7) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (7) ศึกษานิเทศอำเภอ (6) ผู้ช่วยศึกษานิเทศจังหวัด (6)(7) 4,945-9,385
4	หัวหน้าแผนก	ศึกษานิเทศ (5) (6) (7) (8) (9) ผู้ช่วยศึกษานิเทศอำเภอ (5) 3,745-7,285
3	หัวหน้าหมวด	อาจารย์ 1 (5) ครูใหญ่ (6) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ (6) 2,765-5,745
2	ผู้ปฏิบัติงาน	ครู 2 (4) ผู้ช่วยครูใหญ่ (5) 2,205-4,685
1	ผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น	สารวัตรนักเรียน (3) (4) (5) (6) ครู 1 (3) 1,255-3,535

หมายเหตุ

ตำแหน่งข้าราชการครูสามารถที่จะขยายระดับของเงินเดือนขั้นต้น ไปกินเงินเดือนในระดับขั้นของขั้นต้นสูงขึ้นไปได้ เมื่อมีการพิจารณาถึงคุณภาพและปริมาณงานแล้ว ดังเช่น เลขหมายที่ใส่วงเล็บเอาไว้ คือ ศาสตราจารย์ ระดับ 7 เมื่อมีการประเมินผลงานแล้วสามารถจะขึ้นไปกินเงินเดือนของขั้นต้นในระดับ 10 (11,415 - 16,975 บาท) รายละเอียดต่าง ๆ จะกล่าวในบทต่อไป

ขั้นที่ 4 ขั้นการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการนั้น จะเป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือ หรือ แนวทางที่จะบริหารงานบุคคลส่วนราชการต่าง ๆ

มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ ก.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อ และตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีด้วย

และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ... คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับของตำแหน่งด้วย

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดแล้วนั้นจะกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เป็นสายงานไป ดังนี้

4.1 ชื่อสายงาน โดยกำหนดว่าสายงานของตำแหน่งเป็นสายงานใด เช่น สายงานธุรการ สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการสอน สายงานการบริหาร เป็นต้น

4.2 ลักษณะงานโดยทั่วไป โดยกำหนดว่าตำแหน่งต่าง ๆ จะรับผิดชอบงานอะไรบ้าง เช่น สายงานธุรการ ก็ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานร่างโต้ตอบ งานเก็บเอกสาร เป็นต้น

4.3 ชื่อและระดับตำแหน่ง โดยกำหนดว่าชื่อตำแหน่งในสายงานนั้นมีชื่ออะไร อยู่ในระดับใด และกี่ระดับ เช่น ชื่อและระดับตำแหน่งของสายงานการสอนในสถานศึกษา

- ครู 1 ระดับ 1
- ครู 2 ระดับ 2
- อาจารย์ 1 ระดับ 3
- อาจารย์ 2 ระดับ 5
- อาจารย์ 3 ระดับ 6

4.4 รายละเอียดของตำแหน่งแต่ละระดับ โดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ในแต่ละตำแหน่ง คือ

1. ชื่อตำแหน่ง
2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
5. ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

ขั้นที่ 5 ขั้นกำหนดตำแหน่งในบัญชีกำหนดตำแหน่ง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว เจ้าหน้าที่ก็จะจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่ง ในการทำบัญชีกำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จะจัดทำบัญชีกำหนดตำแหน่งเรียงลำดับตั้งแต่ ตำแหน่งที่หนึ่งถึงตำแหน่งสุดท้าย โดยแยกตามส่วนราชการเป็นกองและแผนกต่าง ๆ

ชั้นที่ 6 ชั้นจักษุบุคคลให้คำรองตำแหน่ง

ในการกำหนดบุคคลลงในตำแหน่งในครั้งแรก ก.พ. ได้ถือหลักการ 2 ประการ คือ

6.1 ในการกำหนดบุคคลเข้าในสายงาน จะจัดให้คำรองตำแหน่งเดิมที่บุคคลนั้นครองอยู่ในขณะนั้น โดยไม่ให้มีการโยกย้าย เพียงแต่เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และรายละเอียดของตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้เหมาะสมเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดความเคืองครั่นแก่ข้าราชการ อันเนื่องจากการโยกย้าย หรือ เพื่อศึกษาปัญหาความยุ่งยากของส่วนราชการ ยกเว้นในกรณีที่มีการยินยอมของส่วนราชการและ ก.พ. ได้พิจารณาแล้ว ก็สามารถที่จะโอนย้ายหรือตัดตำแหน่ง จากส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่ง ภายในกรมได้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการจริง ๆ

6.2 นอกจากจะพิจารณาถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบงานแล้ว ก.พ. ก็จะต้องคำนึงถึงบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญด้วย เพื่อที่จะรักษาสิทธิและประโยชน์ของข้าราชการ

ชั้นที่ 7 ชั้นประกาศใช้

การประกาศใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง เท่ากับเป็นการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 (ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 (ประกาศใช้พร้อมกันตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2518) ตามที่ได้กำหนดเอาไว้ในบทเฉพาะกาลในคณะพระราชบัญญัติ

ผลดีและปัญหาของระบบการจำแนกตำแหน่ง

ผลดีของระบบการจำแนกตำแหน่ง

การดำเนินการจำแนกตำแหน่ง ในระยะแรกนับว่าทำให้เกิดผลดีคือส่วนราชการอยู่หลายประการ คือ

1. สามารถได้คนที่เหมาะสมควรกับงาน เพราะตำแหน่งทุกตำแหน่งได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน
2. ทำให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพราะได้กำหนดค่าแห่งโดยมาตรฐานเดียวกัน
3. ทำให้ข้าราชการได้ทำงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพราะตำแหน่งทุกตำแหน่งได้มีการกำหนดลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเท่ากับเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
4. ข้าราชการได้รับการยกค่าแห่งสูงขึ้น โดยที่ข้าราชการระดับต่ำจะปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งสูงกว่าในหน้าที่ของระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น ข้าราชการชั้นจัตวาปฏิบัติงานในระดับ 2 หรือระดับชั้นตรี ข้าราชการชั้นตรีซึ่งปฏิบัติงานในระดับ 3 หรือ 4 หรือระดับโท เป็นต้น
5. การบรรจุ แต่งตั้ง สะดวกขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่าตำแหน่งทุกตำแหน่งได้กำหนดรายละเอียดไว้แล้ว ทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นอกจากนั้น การแต่งตั้งไม่ต้องมีวงจรวัดถึงอันดับเงินเดือนว่า อันดับเดียวกันหรือไม่เหมือนกัน หรือ การแต่งตั้งไม่ต้องพิจารณาว่าคุณวุฒิตรงหรือไม่ ถ้าหากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นั้นมีความสามารถก็แต่งตั้งได้เลย
6. การเลื่อนเงินเดือนสะดวกกว่าเดิม เพราะไม่ต้องพิจารณาถึงอันดับเงินเดือนในการเลื่อนเงินเดือนดังแต่ก่อน ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใดก็สามารถเลื่อนเงินเดือนได้จนถึงขั้นสูงสุดของระดับนั้น
7. ไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุบ่อย ๆ เพราะตำแหน่งทุกตำแหน่งมีการกำหนดรายละเอียด รวมทั้งการกำหนดเงื่อนไขการบรรจุต่าง ๆ จึงไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุบ่อย ๆ ทำให้ลดงานได้มาก

8. ทำให้ลดปริมาณของงานและประหยัดเวลาได้มาก ทั้งนี้ เพราะการขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็ไม่ต้องชี้แจงรายละเอียดมากเหมือนแต่ก่อน การบรรจุ แต่งตั้ง
การเลื่อนเงินเดือนหรือการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุก็ไม่มี กรณีที่จะต้องอนุมัติ
จาก ก.พ.

ปัญหาของข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบจำแนกตำแหน่ง

แม้ว่าระบบการจำแนกตำแหน่งจะเกิดประโยชน์มากเพียงใดก็ตาม แต่ระบบนี้
ก็ทำให้เกิดปัญหาในวงราชการอยู่หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการร้องเรียน
มาสู่กรม กอง เจ้าสังกัด จากการศึกษาสำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจปัญหาต่าง ๆ มี
ประมาณ 6 ประการ คือ

1. มีการร้องเรียนว่ามีการเลื่อนพวก ในการจำแนกตำแหน่งนั้น เมื่อ ก.พ.
กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการแล้ว ก็มอบให้ส่วนราชการเหล่านั้นกำหนดบุคคล
ลงในตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการนั้น ๆ และในการจำแนกตำแหน่ง ทำให้ตำแหน่ง
ในหน่วยงานนั้นได้รับการยกระดับให้สูงขึ้น แต่มิใช่เป็นการปรับหรือยกระดับให้สูงขึ้น
ทุกตำแหน่ง จึงทำให้บุคคลบางคนเท่านั้น ที่ได้รับการปรับให้สูงขึ้นตาม และมีหลายคน
ที่ไม่ได้ยกระดับ จึงทำให้เกิดความไม่พอใจ จึงเกิดเรื่องร้องเรียนกันมา

2. เกิดการโยกย้าย ทำให้เคืองคร้อน จากการศึกษาการจำแนกตำแหน่ง
ทำให้ตำแหน่งบางตำแหน่งสูงขึ้น ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ส่วนราชการก็ต้องจัดบุคลากร
ไปบรรจุในตำแหน่งนั้น ๆ ในบางกรณีก็จำเป็นต้องมีการโยกย้ายตัวบุคคล ส่วนหน่วย
ราชการที่มีการโยกย้ายตัวบุคคลกันมาก จึงทำให้ข้าราชการเคืองคร้อน โดยเฉพาะ
ข้าราชการส่วนภูมิภาคต้องเดินทางไปอยู่อีกที่หนึ่ง เป็นต้น

3. กล่าวกันว่า ระบบจำแนกตำแหน่งมีการขอยกระดับมาก ทำให้ตัด
ความก้าวหน้าของข้าราชการ แทนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ เพราะ
แต่เดิมข้าราชการของเรานั้น ได้แบ่งชั้นของข้าราชการออกเป็น 5 ชั้น คือ จัตวา ทรี
โท เอก พิเศษ แต่ในปัจจุบันมีการแบ่งชั้นออกเป็น 11 ระดับ ทำให้มีการขอยกระดับ
มากขึ้นกว่าเดิม ข้าราชการจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการตัดความก้าวหน้าไป

4. ทำให้มีการสอบมากขึ้น เนื่องจากมีการขอระดับมาก แต่เดิมตามระบบชั้นยศ ข้าราชการสอบเลื่อนชั้นเพียง 3 ครั้ง คือ สอบเลื่อนชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี จากชั้นตรีขึ้นเป็นชั้นโท และจากชั้นโทขึ้นเป็นชั้นเอก เท่านั้น แต่ในปัจจุบันต้องมีการสอบถึง 5 ครั้ง คือ สอบจากระดับ 1 ขึ้นไปเป็นระดับ 2 สอบจากระดับ 2 ขึ้นเป็นระดับ 3 สอบจากระดับ 3 ขึ้นเป็นระดับ 4 จากระดับ 4 ขึ้นเป็นระดับ 5 จากระดับ 5 ขึ้นเป็นระดับ 6 ซึ่งเท่ากับไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในทางราชการ

อันที่จริงแล้ว พรบ. ใหม่ฉบับนี้ มิได้ทำให้การเลื่อนฐานะของข้าราชการเข้าไปกว่าเดิมหรือต้องสอบมากกว่าเดิมเลย เพราะอาจเลื่อนจากตำแหน่งระดับ 3 ไปดำรงตำแหน่งระดับ 5 ได้และเลื่อนจากตำแหน่งระดับ 4 ไปดำรงตำแหน่งระดับ 6 ได้ ตำแหน่งระดับ 5 นี้ เป็นระดับที่เสริมขึ้นมา เพื่อให้ประจำแผนกเดิม มีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง แม้จะไม่ถึงหัวหน้ากอง นั้นเอง การสอบเลื่อนตำแหน่งก็สอบเลื่อนจากระดับ 3 ไประดับ 5 และไประดับ 4 ไประดับ 6 ได้ แต่ถ้าใครไม่สามารถสอบข้ามระดับ 4 จากระดับ 4 ไประดับ 5 ก็ได้ทำนองใครก้าวยาวก็ก้าวไป

5. ข้าราชการรู้สึกว่ ระบบจำแนกตำแหน่งส่งเสริมเฉพาะพวกมีปริญญา ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าข้าราชการผู้ได้รับปริญญาอย่างน้อย จะได้จัดลงในระดับ 3 แต่ผู้ไม่มีปริญญาจะต้องลงในระดับ 1 หรือ 2 ก่อน ซึ่งเป็นการส่งเสริมพวกมีปริญญาอยู่ นั้นเอง

อันที่จริงแล้ว ระบบเกิมนั้นเป็นระบบที่ปิดกั้นความก้าวหน้า ผู้ที่ไม่มีปริญญาอยู่มาก ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง ที่กำหนดไว้สำหรับผู้มีวุฒิ เท่านั้น ถ้าหากผู้ใดไม่มีวุฒิก็ไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ตำแหน่งที่มีไม่กำหนดคุณิมน้อยมาก และส่วนมากมิใช่เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานหลักของส่วนราชการ และผู้ที่ไม่มีปริญญาอาจไปสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งแข่งกับผู้มีปริญญาได้ แม้ว่าจะมีความสามารถเพียงใด แต่ตามระบบการจำแนกตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของความสามารถของบุคคล มิได้คำนึงถึงวุฒิปริญญา ในขณะเดียวกันระบบนี้ก็เปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ได้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่มีความสามารถให้ไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ตามความสามารถโดยไม่มีเงื่อนไขของคุณวุฒิ

6. ข้าราชการเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ก.พ. ไม่เข้าใจงานของตน ทำให้วิเคราะห์ตำแหน่งผิด ๆ ทำให้ตำแหน่งของข้าราชการต่ำกว่าที่ควรเป็น

อันที่จริงแล้ว ทางสำนักงาน ก.พ. ได้เลือกนักวิเคราะห์ตำแหน่งให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ โดยได้เชิญผู้แทนของส่วนราชการนั้น ๆ มาร่วมพิจารณา กับ ก.พ. ด้วย นอกจากนั้น การวิเคราะห์ตำแหน่งของนักวิเคราะห์ มิใช่ว่า ตำแหน่งนักวิเคราะห์จะมีความเห็นอย่างไรแล้วจะอนุมัติ ก่อนที่จะเสนอ ก.พ. พิจารณานั้น จะต้องเข้าพิจารณาในที่ประชุมกลุ่มของคณะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ตำแหน่งอาวุโสเสียก่อน แล้วจึงเสนอให้อนุกรรมการ หรือ อ.ก.พ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่ง อ.ก.พ. ก็จะมีการพิจารณาโดยละเอียดแทน ก.พ. ก่อนที่จะออกเสนอ ก.พ. อย่างไรก็ตาม ก.พ. มีทางปฏิบัติอยู่ว่า หากส่วนราชการต่าง ๆ เห็นว่าการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนดไปแล้วนั้นไม่ถูกต้อง ก็เสนอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดใหม่ได้