

บทที่ ๖

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งกับข้าราชการพลเรือน

องค์การที่ปรารถนาความสำเร็จ ย่อมจะต้องจัดโครงสร้างขององค์การโดยถือหน้าที่ การงานในความรับผิดชอบเป็นสำคัญ คือเป็น Functional structure โครงสร้างขององค์การ ในลักษณะดังกล่าวย่อมประกอบไปด้วย “ตำแหน่ง” (position) ต่าง ๆ จำนวนมากน้อยตาม ความจำเป็นของงาน^๑

สำหรับหน่วยราชการก็มีเป้าหมายเช่นเดียวกันกับที่กล่าวข้างต้น โครงสร้างของหน่วย ราชการจึงประกอบไปด้วยตำแหน่งต่าง ๆ มากมาย และมีฐานะสูงต่ำแตกต่างกันตามระดับ ความรับผิดชอบ

“ตำแหน่ง” ในที่นี้หมายถึง “กลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสัมพันธ์กัน ที่เรา มอบให้คน ๆ หนึ่งทำเต็มเวลา^๒” หรือหมายถึง “กลุ่มงานหรือความรับผิดชอบที่ต้องการคน ๆ หนึ่งทำเต็มเวลา”^๓ กล่าวให้ง่ายเข้าไปอีก “ตำแหน่ง” ก็คือ งานที่ต้องการคนทำคนหนึ่ง นั้นเอง

สำหรับบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนเมื่อได้รับบรรจุ และแต่งตั้งแล้ว จะต้องถูกจัดเข้าไปในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเสมอ จะอยู่ลอย ๆ มิได้ เพราะ รัฐบาลว่าจ้างมาก็โดยประสงค์จะให้มาทำงาน การจะให้ข้าราชการทำงานตามระเบียบของ ทางราชการก็จะต้องมีการมอบหมายงานให้ทำเป็นกิจลักษณะ การมอบหมายงานให้ทำเป็น กิจลักษณะในทางราชการก็คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั่นเอง

หลักการที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ได้กล่าวมาแล้วว่าข้าราชการพลเรือนจะต้องอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเสมอ จะ อยู่ลอย ๆ โดยไม่มีตำแหน่งมิได้ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการพลเรือนกับตำแหน่งเป็น ของคู่กัน คือ มีข้าราชการพลเรือนก็ต้องมีตำแหน่งให้ครอง ปัญหาประการต่อไปจึงมีว่า ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมีหลักการกำหนดอย่างไร ในที่นี้อาจตอบได้ว่าสำหรับตำแหน่ง

ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหลักนั้น มีวิธีการกำหนด อยู่ ๒ ระบบด้วยกัน คือ ระบบชั้นยศ กับระบบจำแนกตำแหน่ง ระบบชั้นยศเป็นระบบที่เคย ใช้มาแต่เดิม ส่วนระบบจำแนกตำแหน่งเป็นระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ระบบชั้นยศ หรือ Rank Classification เป็นระบบที่เลียนแบบมาจากระบบของทหารที่ มีการจำแนกฐานะของทหารออกเป็นชั้นยศต่าง ๆ ได้แก่ พลทหาร นายสิบ นายร้อย นายพัน นายพล และจอมพล แล้วกำหนดตำแหน่งให้สัมพันธ์กับชั้นยศ คือตำแหน่งลูกแถวแต่งตั้ง จากพลทหาร ตำแหน่งผู้บังคับหมู่แต่งตั้งจากนายสิบ ตำแหน่งผู้บังคับหมวดแต่งตั้งจากร้อยตรี ร้อยโท ตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยแต่งตั้งจากร้อยเอก ตำแหน่งผู้บังคับกองพันแต่งตั้งจากพันตรี พันโท ตำแหน่งผู้บังคับการกรมแต่งตั้งจากพันเอก ตำแหน่งผู้บังคับการกองพลแต่งตั้งจาก พลตรี ตำแหน่งแม่ทัพแต่งตั้งจากพลโทขึ้นไป เป็นต้น ในทางพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ฉบับที่ยกเลิกไปได้ จำแนกฐานะของข้าราชการพลเรือน สามัญเป็นชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ชั้นเหล่านี้มีความหมายเหมือนกับยศ ของทหาร ถือเป็นสิ่งแสดงฐานะของบุคคลในองค์การ และมีการกำหนดตำแหน่งให้สัมพันธ์กับ ชั้น คือกำหนดว่าตำแหน่งเสมียนพนักงานให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ตำแหน่ง ประจำแผนกให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นตรี หรือชั้นจัตวา ตำแหน่งหัวหน้าแผนกให้ แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นโท หรือชั้นตรี ตำแหน่งหัวหน้ากองให้แต่งตั้งจากข้าราชการ พลเรือนชั้นเอก หรือชั้นโท และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี รองปลัดทบวง ปลัดทบวง รองปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ การ กำหนดตำแหน่งตามระบบชั้นยศนี้ กล่าวได้ว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงโครงสร้าง ตามสายการบังคับบัญชาหรือระดับการบังคับบัญชาเพียงประการเดียว ดังจะสังเกตเห็นว่า โครงสร้างองค์การของหน่วยราชการ จัดเป็น แผนก กอง กรม ทบวง และกระทรวง ตำแหน่งของทางราชการที่จัดเป็นประจำแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง อธิบดี ปลัดทบวง ปลัดกระทรวง เป็นต้น ตำแหน่งเหล่านี้ก็ถูกกำหนดว่าจะต้องแต่งตั้งจากข้าราชการชั้นหรือ ยศใด ดังนั้น จึงมีนักวิชาการจำนวนไม่น้อยกล่าวว่า “ระบบชั้นยศเป็นการกำหนดตำแหน่ง โดยถือคนเป็นเกณฑ์” ซึ่งต่างจากระบบที่จะกล่าวต่อไป

ระบบจำแนกตำแหน่ง หรือ Position Classification หรือ classification of positions เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงสายงานหรือประเภทอาชีพและระดับความยากง่ายและ ความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก ตำแหน่งต่าง ๆ ตามระบบนี้จะมีชื่อที่แสดงให้ทราบว่าเป็น สายงานใด ระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบขนาดไหน ระดับความยากง่ายและความ รับผิดชอบนี้อาจแทนด้วยตัวเลข หรือตัวอักษรที่แสดงลำดับก่อนหลังก็ได้ เช่น A, B, C, ฯลฯ

หรือ ก, ข, ค, ฯลฯ ก็ได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีวิธีการกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งได้ใช้หมายเลข ๑, ๒, ๓, ฯลฯ แทนระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบของงาน โดย ๑ แทนระดับงานที่ง่ายและมีความรับผิดชอบน้อย ๒, ๓, ๔, ฯลฯ แทนระดับงานที่ยากและมีความรับผิดชอบมากขึ้นตามลำดับ เช่น ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ๑ ตำแหน่งบุคลากร ๓ พนักงานพิมพ์ดีดและบุคลากรแสดงถึงสายอาชีพหรือลักษณะงาน ส่วน ๑ และ ๓ ที่ต่อท้ายแทนระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบว่ามีมากหรือน้อย โดยเหตุที่ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นการกำหนดตำแหน่งโดยถืองานเป็นเกณฑ์ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบตรงข้ามกับระบบชั้นยศที่กล่าวถึงข้างต้น

ข้อดีและข้อเสียของระบบจำแนกตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำนวนตำแหน่งนี้ ได้มีนักวิชาการจำนวนมากพยายามให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ นานา ทั้งที่เป็นข้อความยาวเหยียดและเป็นข้อความสั้น ๆ เช่น กล่าวไว้ว่า “การจำแนกตำแหน่ง คือ วิธีการจำแนกประเภทและระดับของตำแหน่งที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งต้องการวิธีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน วิธีการจำแนกนี้กระทำโดยการรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาวิเคราะห์แล้วบันทึกประเภทและระดับของตำแหน่งที่จำแนกไว้เป็นมาตรฐาน สำหรับเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป ทั้งนี้ ตำแหน่งใดจะได้รับการจัดไว้ในประเภทใด ระดับใด ถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนด”^๖ หรือ “การจำแนกตำแหน่งคือการกำหนดตำแหน่งและตียราคาตำแหน่ง โดยถืองานเป็นหลักไม่ใช่ชั้นของบุคคลเป็นหลักเหมือนระบบเดิม”^๗ (ระบบชั้นยศ)

ระบบจำแนกตำแหน่งที่ถือเอาหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นเงื่อนไขของการกำหนดตำแหน่งมีข้อดีต่อการบริหารงานบุคคลทำให้สามารถดำเนินไปอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ เช่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน (salary administration) และวิธีการสรรหาคน (recruitment process) การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร และเนื้อหาที่จะใช้ในการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ทั้งนี้เพราะการจำแนกตำแหน่งตามวิธีดังกล่าวนี้มีพื้นฐานอยู่บนลักษณะของตำแหน่งที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันเป็นสำคัญ^๘ ตำแหน่งเหมือนกัน จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานเท่าเทียมกัน จะได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกัน และสะดวกที่จะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและการทดสอบความรู้ความสามารถของตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ได้ง่าย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อเสียของระบบจำแนกตำแหน่ง คือมักถูกวิจารณ์ว่าเป็นวิธีการกำหนดตำแหน่งที่ทำให้ตำแหน่งต่าง ๆ มีข้อแตกต่างกันตามลักษณะงานในรายละเอียดมาก

จนเกินไป เพราะนอกจากจำแนกตำแหน่งโดยคำนึงถึงระดับการบังคับบัญชาแล้ว ยังจำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานอีกด้วย ทำให้มีเงินเดือนมากเกินไป ในกรณีที่มีการกำหนดเงินเดือนตามประเภทของงานและระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ต้องใช้แรงงานมากในการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง และต้องมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ละเอียดมากด้วยว่าแต่ละตำแหน่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับงานในตำแหน่งอย่างไร ปัญหาการใช้ถ้อยคำกำกวมที่เข้าใจได้เฉพาะกลุ่มอาชีพ คนกลุ่มอื่นไม่เข้าใจ และการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนหรือค่าจ้างไปตามงานที่ทำ และนอกเหนืออื่นใดระบบจำแนกตำแหน่งเป็นวิธีการที่ยากแก่การนำไปใช้^๕

ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างระบบชั้นยศกับระบบจำแนกตำแหน่งก็คือ ระบบชั้นยศถือเอาตัวบุคคลที่ครองตำแหน่งมีความสำคัญเหนือตำแหน่งที่ครองอยู่และงานส่วนรวมของหน่วยงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือระบบชั้นยศถือผลงานในอดีต (previous service) มากกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ (the work performed)^{๑๐}

มีตัวอย่างของการเปรียบเทียบระหว่างระบบชั้นยศกับระบบจำแนกตำแหน่งที่น่าสนใจ โดยยกเอาม้ากับรถเป็นอุทธาหารณ์ว่า ระบบชั้นยศเปรียบเสมือนระบบเอารถไปเทียมม้า คือคนมาก่อนงานมาทีหลัง ชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี ชั้นจัตวา ให้ทำอะไรไม่ทราบแน่ เปลี่ยนแปลงไปได้ เมื่อเอารถมาเทียมแล้วม้าจะลากไหวหรือเปล่าก็ไม่ทราบ ส่วนระบบจำแนกตำแหน่งเสมือนเอาม้าไปเทียมรถ คือ กำหนดตำแหน่งเสียก่อนแล้วจึงหาคนที่เหมาะสมมาบรรจุแต่งตั้ง^{๑๑}

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๘-๔๔ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเป็นวิธีการกำหนดตำแหน่งโดยถือสายงานระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก ดังนั้นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในปัจจุบันนี้จึงมีประเภทและจำนวนตำแหน่งมากมายเท่ากับจำนวนสายงานคูณจำนวนระดับความยากง่าย และความรับผิดชอบของงานรวมกัน เท่าที่สำนักงาน ก.พ.ได้สำรวจเพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของไทยพบว่าสามารถจำแนกได้เป็น ๔๒๐ สายงาน และแต่ละสายงานจำแนกตามระดับความยากง่าย และความรับผิดชอบของงานได้เป็น ๑ ระดับบ้าง ๒ ระดับบ้าง ๓ ระดับบ้าง และสูงสุดได้ถึง ๗ ระดับ^{๑๒} ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีจำนวนมากมายเป็นพัน ๆ ตำแหน่ง ทั้งนี้ขอทำความเข้าใจอีกครั้งหนึ่งว่า “ตำแหน่ง” ในที่นี้หมายถึง “ลักษณะงานซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน” เช่น ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ถือเป็นตำแหน่ง ๑ หนึ่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ มีได้หลายคนนั้นไม่หมายความว่า เป็นหลายตำแหน่งตามความหมายในที่นี้

ตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดตำแหน่งที่มีชื่อในการบริหารงานไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และอาจมีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานตามที่กระทรวง ทบวง กรม ทำความตกลงกับ ก.พ. อีกรักก็ได้^{๑๓}

สำหรับตำแหน่งที่มีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานนั้น กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดก็ทำความตกลงกับ ก.พ. กำหนดชื่อในการบริหารงานของตำแหน่งนั้นได้ เช่น ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ปัจจุบันตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๓ ประเภท^{๑๔}

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๓) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ตำแหน่งประเภททั่วไปได้รับเฉพาะเงินเดือน ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง จะได้รับทั้งเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ทั้งนี้ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ต้องกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบันได้กำหนดเกี่ยวกับระดับตำแหน่งและผู้มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังนี้

ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๑๑ ระดับ คือ ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕ ระดับ ๖ ระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ โดยตำแหน่งระดับ ๑ เป็นระดับต่ำสุด เรียงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงาน จนถึงตำแหน่งระดับ ๑๑ เป็นระดับสูงสุด

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ ก.พ.จะมอบหมายให้องค์กรหรือส่วนราชการใดเป็นผู้กำหนดแทนตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานและวิธีการที่ ก.พ.กำหนดก็ได้

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.จัดทำไว้ตามมาตรา ๔๒ การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ในกรณีที่ส่วนราชการใดเห็นว่า ก.พ.กำหนดจำนวนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นไม่เหมาะสม ส่วนราชการนั้นจะเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาก็ได้ ถ้าคณะรัฐมนตรีเห็นสมควรแก้ไขกำหนดจำนวนตำแหน่งนั้น ให้ส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาบททวนใหม่^{๑๕}

จะเห็นได้ว่า ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๑๑ ระดับซึ่งเป็นการกำหนดตามหลักการของระบบจำแนกตำแหน่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนผู้มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็คือ ก.พ. และ ก.พ.จะมอบอำนาจให้องค์กรหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้กำหนดตำแหน่งแทนได้ โดยทำตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด เช่น ก.พ.อาจมอบให้ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดตำแหน่งบางระดับแทน ก.พ.ตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่ ก.พ.ได้วางไว้ และได้มีการกำหนดวิธีการกำหนดตำแหน่งว่าให้ทำโดยวิธีประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น เปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เมื่อ ก.พ.กำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. ประสานงานกับสำนักงานประมาณเพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน^{๑๖}

ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน กำหนดให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียว

กัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้^{๑๗}

(๑) ตำแหน่งระดับ ๑ ได้แก่ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น มีลักษณะงานที่ไม่ยาก ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือสอนงานอย่างใกล้ชิด หรือปฏิบัติงานตามคำสั่ง แบบอย่าง หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด ละเอียดถี่ถ้วนซึ่งปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถระดับพื้นฐานขั้นต้น

(๒) ตำแหน่งระดับ ๒ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น มีลักษณะงานที่ค่อนข้างยากปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือสอนงานเป็นระยะ หรือปฏิบัติงานตามคำสั่ง แบบอย่างหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่กว้างๆ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถระดับพื้นฐานขั้นสูง หรือ

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ค่อนข้างยากปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือสอนงานเป็นระยะ หรือปฏิบัติงานตามคำสั่ง แบบอย่างหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่กว้างๆ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับการอบรม หรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในงานที่ไม่ยากมาแล้ว

(๓) ตำแหน่งระดับ ๓ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น มีลักษณะงานที่ยากพอสมควรปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบบ้าง หรือปฏิบัติงานตามคำสั่ง แบบอย่างหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่บ้าง ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาที่ ก.พ.รับรองให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งระดับนี้ หรือ

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากพอสมควรปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือแนะนำบ้าง หรือปฏิบัติงานตามคำสั่ง แบบอย่างหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่บ้าง ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์การทำงานในงานที่ค่อนข้างยากมาแล้ว

(๔) ตำแหน่งระดับ ๔ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น มีลักษณะงานที่ยาก ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือแนะนำเฉพาะในบางกรณีที่เป็น ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาที่ ก.พ.รับรองให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งระดับนี้

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ หรือแนะนำเฉพาะในบางกรณีที่เป็นในการปฏิบัติงานจำเป็น

ต้องแก้ปัญหาค่อนข้างบ่อย ต้องประยุกต์ประสบการณ์และความชำนาญงาน เพื่อปรับวิธีการ และแนวดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับการอบรมหรือ มีประสบการณ์การทำงานในงานที่ยากพอสมควรมาแล้ว หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานระดับต้นในงานสนับสนุนมีลักษณะงาน ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และควบคุมผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงพอสมควร

(๕) ตำแหน่งระดับ ๕ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะงานที่ค่อนข้างยากมาก ปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีการกำกับ ตรวจสอบ หรือแนะนำ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการ ศึกษาในระดับปริญญาที่ ก.พ.รับรองให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งระดับนี้

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ค่อนข้างยาก มาก ปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องมีการกำกับ ตรวจสอบ หรือแนะนำ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติ โดยผู้ได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์การทำงานในงานที่ยากมาแล้ว หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานในงานเทคนิค งานสนับสนุน งานช่างฝีมือ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีลักษณะงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และ ควบคุมผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพ ของงานสูง

(๖) ตำแหน่งระดับ ๖ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากมาก ปฏิบัติงานโดยจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก ซึ่ง จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่แสดง ให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองในงานสนับสนุนของส่วน ราชการ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีลักษณะ งานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่งซึ่งเป็น งานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมากหรือตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับ เดียวกัน หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความ รู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงในงานวิชาชีพเฉพาะ

(๗) ตำแหน่งระดับ ๗ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง มีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเทียบได้ระดับเดียวกัน

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานโดยจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบมากซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากหรือลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือลักษณะงานตรวจการในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรือตรวจการในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการระดับกรม หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากในงานวิชาชีพเฉพาะ

(๘) ตำแหน่งระดับ ๘ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง มีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษเทียบได้ระดับเดียวกัน

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานโดยจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบเป็นประจำหรือลักษณะงานช่วยหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม หรือลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือตรวจการในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรือตรวจการในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษในงานวิชาชีพเฉพาะ

(๙) ตำแหน่งระดับ ๙ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือทบวง ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะหรือลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงและมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(ง) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม และเป็นงานที่มีความหลากหลาย ความยาก และมีคุณภาพของงานสูงมากกว่ากอง หรือ

(จ) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือลักษณะงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง หรือลักษณะงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน

(๑๐) ตำแหน่งระดับ ๑๐ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือทบวง รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะหรือลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากและมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(ง) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการระดับสถานเอกอัครราชทูตหรือเทียบเท่า

(จ) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือลักษณะงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง ซึ่งจำเป็น

ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมาแล้ว หรือลักษณะงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน

(๑๑) ตำแหน่งระดับ ๑๑ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือทบวง

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะหรือลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามอำนาจหน้าที่หลักของกระทรวงหรือทบวง ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ อีกทั้งทรงคุณวุฒิและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือ

(ง) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รายงานต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษเทียบได้ระดับเดียวกับตำแหน่งอื่นในระดับนี้

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทตำแหน่ง ชื่อของสายงาน ลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงาน ชื่อของกลุ่มตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งในกลุ่มนั้นด้วย

จะเห็นได้ว่าระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้ ก.พ.ต้องทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งขึ้นไว้ก่อนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วจึงนำตำแหน่งจริงที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งซึ่ง ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดประเภทตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ เพิ่มไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว^{๑๘} และหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่งตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปัจจุบันนี้ได้แจ้งรายละเอียดในแต่ละระดับชัดเจนกว่าที่เคยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ไม่ได้เปลี่ยนระดับมาตรฐานในส่วนสำคัญ เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะหรือลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลางให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งที่จะมีเงินประจำตำแหน่ง กับเพิ่มตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง ซึ่งให้กำหนดเป็น

ตำแหน่งระดับ ๙ ได้ ทั้งนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้แบ่งส่วนราชการโดยให้มีส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานเลขานุการกรม กอง และส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองก็ได้ จึงอาจมีการแบ่งส่วนราชการในบางกรม เป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากอง เช่น เป็น “ส่วน” “สำนัก” เป็นต้น โดยรวมงานหลักสำคัญๆ หลายสาขาของกรมไว้ในความรับผิดชอบก็ได้^{๑๙} ซึ่ง “ส่วน” หรือ “สำนัก” ดังกล่าวสามารถ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักเป็นตำแหน่งระดับ ๙ ได้

การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้ ก.พ. ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสม ในกรณีที่น่าปรากฏว่าการ กำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งไม่เหมาะสมที่ ก.พ. กำหนดก็ดีหรือลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.พ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.พ. จะมอบหมายให้องค์กรหรือส่วนราชการใดดำเนินการแทนก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ให้ ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือตัด โอนตำแหน่งและข้าราชการพลเรือนสามัญที่กินอยู่ในส่วนราชการใดไปไว้ในส่วนราชการ อื่นได้ตามความจำเป็น โดย ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมายอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง สายงาน หรือระดับตำแหน่งเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม เมื่อ ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมายมีมติ หรือสั่งการดังกล่าว ให้ส่วนราชการฝ่ายรับโอนและส่วนราชการเดิมดำเนินการให้เป็นไป ตามมติหรือคำสั่งนั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และการดำเนินการตาม มติหรือสั่งการดังกล่าว หากจะต้องตัดโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไปด้วย ให้ส่วนราชการ ฝ่ายรับโอนและส่วนราชการเดิมดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการสำนัก งบประมาณกำหนด และให้ถือว่าการตัดโอนอัตราเงินเดือนดังกล่าวเป็นการโอนงบประมาณ รายจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ^{๒๐} การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งตามที่ ก.พ. ได้กำหนดให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ไปแล้วว่าเหมาะสมหรือไม่ ดังกล่าวนับว่าเป็นมาตรการที่ดี เป็นการติดตามผลงานและสามารถปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งให้เหมาะสมตรงกับความเป็นจริงด้วย

เชิงอรรถ

๑ John M.Pfiffner and Robert Presthus, **Public Administration**, Fifth Edition (New York: The Ronald Press Company, 1967), p.203.

๒ อาทิตย์ อุไรรัตน์ **ข้าราชการ** (กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๑๒๕.

๓ John M.Pfiffner and Robert Presthus อ่างแล้ว, หน้า ๒๐๓.

๔ “พระราชบัญญัติยศทหาร พ.ศ. ๒๔๗๙” พ.อ.ทวิช เปล่งวิทยา **คู่มือแบบธรรมเนียมทหาร** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อำพลวิทยา, ๒๕๑๕) หน้า ๓๓๐-๓๓๑.

๕ **ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยตำแหน่งและการเทียบตำแหน่งบังคับบัญชาข้าราชการกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๑** พ.อ.ทวิช เปล่งวิทยา อ่างแล้ว, หน้า ๓๔๖-๓๔๘.

๖ The Committee on Position-Classification and Pay Plans in the Public Service, Civil Service Assembly of the United States and Canada, **Position-Classification in the Public Service** (Chicago: Public Personnel Association; 1970), p.3.

๗ อาทิตย์ อุไรรัตน์ **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ๑๗** กันยายน ๒๕๑๖ หน้า ๕.

๘ O Glenn Stahl **Public Personnel Administration; 6th Edition** (New York: Harper and Row, Publishers; 1971), p.64.

๙ เพิ่งอ่าง หน้า ๕๓.

๑๐ เพิ่งอ่าง หน้า ๕๓.

๑๑ อาทิตย์ อุไรรัตน์ **ข้าราชการ** อ่างแล้ว, หน้า ๑๕๑.

๑๒ สำนักงาน ก.พ. **การจำแนกตำแหน่ง** (เอกสารโรเนียว)

๑๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๘

๑๔ เพิ่งอ่าง- มาตรา ๓๙

๑๕ เพิ่งอ่าง- มาตรา ๔๐

๑๖ เพิ่งอ่าง- มาตรา ๔๑

๑๗ เพิ่งอ่าง- มาตรา ๔๒

๑๘ ดูในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๕

๑๙ ประวีณ ฒ นคร คำอธิบายรายมาตรา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซท, ๒๕๓๕), หน้า ๖๒.

๒๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๔๔.