

แนวคิดเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ของไทยในอนาคต

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

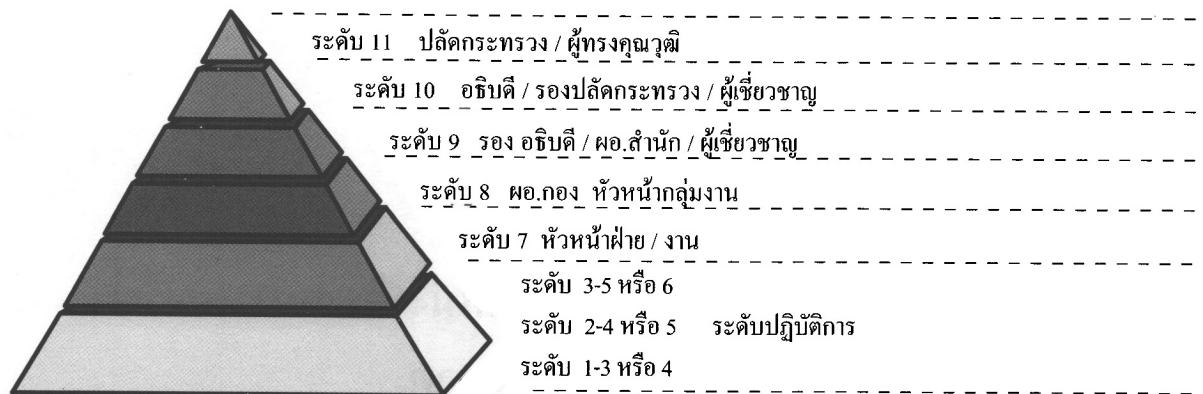
ระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification System) ที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นระบบจำแนกตำแหน่งที่เริ่มใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2518 โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงการจำแนกตำแหน่งจากระบบชั้นยศ (จัตวา ตริ โท เอก พิเศษ) ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2471 มาเป็นการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานแทน นอกจากนั้น ได้มีการนำแนวคิดเรื่องการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน หรือ put the right man on the right job และเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ หรือ equal pay for equal work มาใช้ในการจำแนกตำแหน่งด้วย

สำหรับการจัดโครงสร้างตำแหน่ง ได้กำหนดให้ตำแหน่งในราชการพลเรือนมีโครงสร้างระดับมาตรฐานกลาง (Common level) 11 ระดับ หรือที่มักจะเรียกกันว่า “ซี” และระดับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานกลางนี้จะอิงกับโครงสร้างการบริหารราชการ เช่น

ตำแหน่งระดับ 11 ได้แก่ ตำแหน่งปลัดกระทรวง และผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งระดับ 10 ได้แก่ ตำแหน่งอธิบดี รองปลัดกระทรวง และผู้เชี่ยวชาญ โดยระดับตำแหน่งจะลดหลั่นลงมา ตามโครงสร้างแบบพีรามิด

ส่วนเรื่องค่าตอบแทนนั้น ได้มีบัญชีเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวสำหรับทุกกลุ่มงาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน โดยมีการแบ่งประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็น 3 ประเภท ได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและบริหารระดับสูง เพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

หลังจากที่มีการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งดังกล่าวมาเป็นเวลานานกว่า 30 ปี ได้พบปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น การมีโครงสร้างมาตรฐานกลางสำหรับ

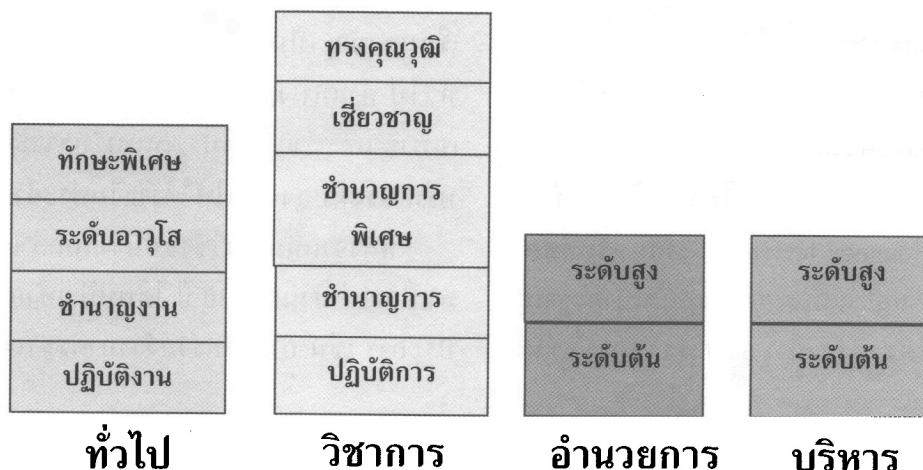


ทุกกลุ่มงานไม่ยึดหยุ่นต่อการบริหารกำลังคน จำนวนสายงานในปัจจุบันมีจำนวนมากถึง 441 สายงาน และการจำแนกความแตกต่างของค่างานไม่ชัดเจนทำให้เกิดความเลื่อนไหลของตำแหน่งที่ไม่สมเหตุผลเป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและรับผิดชอบเรื่องระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนจึงได้ดำเนินการศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่นี้ ยังคงยึดแนวคิดเรื่องของ put the right man on the right job และเรื่อง equal pay for equal work อยู่สำหรับหลักในการปรับปรุงเรื่องนี้ประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ และหลักความสามารถ รวมทั้งเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตำแหน่งได้ปรับจากปัจจุบันที่มีโครงสร้างมาตรฐานกลางสำหรับทุกกลุ่มตำแหน่งเป็นโครงสร้างตำแหน่งสำหรับ 4 กลุ่มประเภทตำแหน่ง เป็นอิสระต่อกันได้แก่ กลุ่มทั่วไป กลุ่มวิชาการ กลุ่มอำนาจการ และกลุ่มบริหาร โดยแต่ละกลุ่มมีชั้นงาน ดังนี้



นอกจากนั้นในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งในครั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น จึงมีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core competencies) ที่เป็นคุณลักษณะจำเป็นของข้าราชการโดยรวมไว้ 5 ตัว ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. บริการที่ดี (Service mind)
3. การสั่งสมเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4. จริยธรรม (Integrity)

5. การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แต่ละกลุ่มงานสามารถสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competencies) ของตนเองด้วย ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้พิจารณากำหนดสมรรถนะนี้ตามลักษณะงานของตน

สำหรับเรื่องระบบค่าตอบแทนใหม่ก็จะเป็นการปรับปรุงให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ กล่าวคือมีบัญชีเงินเดือน 4 บัญชีตามประเภทกลุ่มตำแหน่ง และองค์ประกอบของค่าตอบแทนจะมีความหลากหลายมากกว่าปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงเงินเดือนพื้นฐานให้สอดคล้องกับค่าจ้างอย่างแท้จริง