



ข่าวสาร กองการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ 0-2618-2323 ต่อ 1300 , 1303

โทรสาร 0-2618-2376

ข่าว 18/51

19 ก.พ. 51

สำนักงาน ก.พ. ตอบคำถามเรื่อง ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สำนักงาน ก.พ. ชี้แจงเรื่องระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เน้นผลงาน ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะการทำงาน พร้อมค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน

นางอุษา จารุกา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ แจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่า ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551 ที่ผ่านมา ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ประมาณ 400,000 คน สิ่งที่ทำให้ข้าราชการต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด คือ เรื่องการพัฒนาสมรรถนะ คุณภาพ และศักยภาพของตัวข้าราชการ ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดข้อสงสัยและมีข้อคำถามมาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในเรื่องระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน การบริหารผลงาน บทบาทของกระทรวงต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการกระจายอำนาจในครั้งนี้ เป็นต้น สำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงทำความเข้าใจความกระจ่างในเรื่องดังกล่าวที่อยู่ในความสนใจ ดังนี้

ความแตกต่างระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีความแตกต่างจากระบบเดิม คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จะเน้นหลักผลงาน หลักความรู้ความสามารถ และหลักสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้การบริหารเกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของส่วนราชการในปัจจุบัน และได้ยกเลิกระดับมาตรฐานกลาง (11ระดับ) หรือที่เรียกขานกันโดยทั่วไปว่าระบบ “ซี” ซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานจัดตำแหน่งทุกประเภทเข้าในระดับมาตรฐานกลางร่วมกัน มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่งที่แบ่งกลุ่มตำแหน่งในราชการเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไปตามลักษณะงาน โดยแต่ละประเภทประกอบด้วย กลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับความหมายของประเภทตำแหน่งนั้นๆ และกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งให้น้อยลง ซึ่งทำให้ช่วงเงินเดือนในแต่ละระดับกว้างขึ้น

ส่วนระบบค่าตอบแทนใหม่ได้ยกเลิกโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนแบบขั้นเงินเดือนเป็นโครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบช่วง คือ กำหนดไว้เพียงอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดและขั้นต่ำสุด ซึ่งมีข้อดี ได้แก่ เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร ข้าราชการจะได้รับการขึ้นเงินเดือนโดยคิดคำนวณเป็นร้อยละและตามผลงานที่แตกต่างกัน ช่วยบรรเทาปัญหาเงินเดือนตันได้ เนื่องจากโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนแบบขั้นมีข้อจำกัดเพราะกำหนดอัตราเงินเดือนแต่ละขั้นไว้ตายตัว แต่โครงสร้างเงินเดือนแบบช่วงมีความยืดหยุ่นในการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกระทรวงต่างๆ กำลังดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละกระทรวง เร่งรัดการจัดตำแหน่งเดิมเข้าสู่โครงสร้างในตำแหน่งใหม่ เพื่อเตรียมการจัดคนลงในตำแหน่งต่อไป ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือน ต.ค. 2551 นี้