

6 เดือน โดยให้เริ่มนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้นไป

4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ของผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยพิจารณาถึงความสมควรและความเหมาะสมเกี่ยวกับความประพฤติ ความรู้และความสามารถ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต่อไปจนถึงผู้สามารถมีอำนาจสั่งบรรจุ

5. หลักในการพิจารณาสั่งการเกี่ยวกับการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีดังนี้ คือ

5.1 ถ้าเห็นว่าไม่สมควรให้รับราชการต่อไป สั่งให้ออกจากราชการได้

5.2 ถ้าเห็นว่าให้ควรทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปอีกระยะเวลาหนึ่ง ก็สั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่เมื่อนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมกันแล้ว ต้องไม่เกินระยะเวลา 6 เดือน

5.3 ถ้าเห็นว่าควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้รับราชการต่อไป แล้วรายงานให้ ก.ค. หรือ ก.พ. ทราบ

6. ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการ จะอาศัยสิทธิที่เคยได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มาสมัครบรรจุกลับเข้ารับราชการไม่ได้ (ไพโรจน์ อิตปรีชา, 2523 : 34)

การแต่งตั้งข้าราชการ

การแต่งตั้งข้าราชการ มีความหมายกว้างขวาง ซึ่งสามารถที่จะจำแนกออกได้เป็น 8 กรณีด้วยกัน คือ

1. การแต่งตั้งเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการ
2. การย้ายหรือการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน

3. การเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รับเงินเดือน
ในระดัับที่สูงขึ้น

4. การโอน

5. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

6. การแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง

7. การแต่งตั้งหรือให้ประจำกระทรวง ทบวงหรือกรม

8. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

1. การแต่งตั้งเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการ การแต่งตั้งเมื่อบรรจุบุคคล
เข้าเป็นข้าราชการ จะต้องเข้ากรณีต่าง ๆ ตามมาตรา 36 (พรบ.ข้าราชการครู
พ.ศ. 2523) หรือมาตรา 38 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) คือ

1.1 จะต้องผ่านการสอบแข่งขันตามมาตรา 36 (พรบ.ข้าราชการครู
พ.ศ. 2523) หรือมาตรา 38 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) วรรคหนึ่ง
หรือเข้ากรณีตามมาตรา 36 (พรบ.ข้าราชการครู พ.ศ. 2523) หรือมาตรา 38
(พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) วรรคสอง ซึ่งจะต้องได้รับการทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ก็เป็นไปตามกรณีของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว
แล้ว

1.2 การแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค. ยังมีได้
กำหนดตามมาตรา 31 จะกระทำมิได้ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 44

1.3 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู หรือ
ข้าราชการพลเรือน จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ค. หรือ
ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ค. หรือ ก.พ.

ในกรณีการแต่งตั้งเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการนี้ ค่อมายปรากฏภายหลัง
ว่า ข้าราชการผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไป โดยไม่ได้รับการยกเว้น หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะ

สำหรับตำแหน่งนั้น โดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ค. ตามมาตรา 45 อยู่ก่อน
ตามมาตรา 56 กำหนดไว้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 หรือ ก.พ.
ตามมาตรา 48 อยู่ก่อน ตามมาตรา 59 กำหนดไว้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา 44 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือน
ถึงการใด ที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์
อื่นใด ที่ได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการรับราชการเป็นไป
โดยสุจริต ให้ถือว่าคำสั่งนั้นเป็นการสั่งให้ออก เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทุกแห่ง
ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2. การย้าย หรือการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งอื่นในกรม
เดียวกันนั้น มีหลักการว่า ถ้าเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน ก็โยกย้ายสับเปลี่ยน
หน้าที่กันได้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามหลักของการใช้คนให้ถูกกับงาน ก็จะต้องมีคุณสมบัติ
ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งด้วย หรือในกรณีของข้าราชการครู พรบ.ข้าราชการ
ครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 46 ว่า

2.1 จะต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนใน
ระดับเดียวกัน

2.2 การย้ายข้าราชการครูไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับ
เงินเดือนในระดับต่ำกว่าเดิม จะต้องขออนุมัติจาก ก.ค. ก่อน

2.3 การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งที่
ก.ค. กำหนดตามมาตรา 31 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดมาตรา 31
จะต้องขออนุมัติ ก.ค. ก่อน

2.4 ในมาตรา 45 หลักการว่าแต่งตั้งโดยทั่วไป กำหนดว่า
จะต้องย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติ
ให้ยกเว้นจาก ก.ค.

2.5 หรือในกรณีจะย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.

ยังมีใ้กำหนดตามมาตรา 31

กรณีการย้ายนี้ ถ้าหากปรากฏภายหลังว่า เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรา 51 กำหนดไว้ว่า ให้มีอำนาจตามมาตรา 42 แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับเดียวกัน ที่ต้องใช้อุบัติเฉพาะที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่

กรณีการย้ายข้าราชการครูนี้ ครูสภาได้กำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูได้ ในบางตำแหน่งตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการครูสภาได้และออกมา โดยมีสาระสำคัญว่า ตำแหน่งครู 1 ครู 2 และอาจารย์ 1 ผู้มีอำนาจบรรจุสามารถย้ายสับเปลี่ยนด้วยกันได้ พร้อมทั้งให้ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับการย้ายสับเปลี่ยนด้วย และกรณีตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งรับเงินเดือนในระดับเดียวกัน สามารถย้ายสับเปลี่ยนกันได้ โดยคงตำแหน่งไว้ตามเดิม (คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ, 2524 : 41 - 42)

3. การเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น อาจกระทำได้โดย

3.1 เลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ ส่วนใหญ่จะเป็นการเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งในระดับ 3

3.2 เลื่อนจากผู้สอบคัดเลือกได้ ส่วนใหญ่จะเป็นการเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งในระดับ 4,5 และ 6

3.3 เลื่อนจากผู้ได้รับคัดเลือกได้ สามารถใช้กับทุกระดับ โดยจะประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น โดยใช้องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

3.3.1 องค์ประกอบที่ใ้ประเมินทุกตำแหน่ง

- ความรู้ความสามารถ

- ความประพฤติ
- ความรับผิดชอบต่อน้ำที่

3.3.2 องค์ประกอบที่ใช้ประเมินเฉพาะบางตำแหน่ง

- ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์
- ทักษะและแรงจูงใจ
- ความเป็นผู้นำ
- วุฒิภาวะทางอารมณ์
- บุคลิกภาพและท่วงท่าวาจา
- การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
- องค์ประกอบอื่น ๆ (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2523 : 71-72)

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมต้องมีลักษณะเฉพาะ ตามที่องค์การกลางการบริหารงานบุคคลกำหนดไว้ เช่น คุณสมบัติด้านการศึกษา ประสบการณ์หรือระยะเวลาของการรับราชการ และคุณสมบัติอื่น ๆ ฉะนั้น ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ จึงต้องคำนึงถึงและคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนตำแหน่งเสียก่อน ซึ่งอาจพิจารณาได้ 2 ประการ ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง การพิจารณาความเหมาะสมของข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จากมาตรฐานด้านการศึกษา การอบรมเพิ่มเติมหรือประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความสามารถในการสังคมกับผู้อื่น หรือลักษณะของการเป็นผู้นำ ซึ่งหมายความว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ไม่เพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ที่ข้าราชการผู้นั้นกำลังปฏิบัติอยู่เท่านั้น จะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของเขาว่า เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไปหรือไม่ด้วย

2. ฐานภาพของข้าราชการ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ใช้พิจารณา ในการเลื่อนตำแหน่ง ถือว่าเป็นการยกฐานภาพให้สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสายการบังคับบัญชาด้วย จึงเกิดข้อคิดเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น ควรจะเป็นการยกฐานะของข้าราชการภายในหน่วยราชการนั้นโดยเฉพาะ หรือเปิดโอกาสให้กับข้าราชการจากภายนอกเข้ามาแข่งขันด้วย แทนที่จะพิจารณาตามสายบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน เพราะเมื่อข้าราชการได้รับราชการมาถึงขั้นระดับที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง กระทำในขอบเขตของแต่ละกรม กองเดียวกัน ย่อมทำให้ข้าราชการมีโอกาสมากขึ้นกว่าการให้ข้าราชการภายนอก เข้ามารับการพิจารณาด้วย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการภายในหน่วยงานเสียกำลังใจ การพิจารณาเลื่อนข้าราชการที่มีสิทธิจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จึงต้องพิจารณาอายุราชการ และฐานภาพภายในหน่วยราชการ จึงรวมความถึงปริมาณ คุณภาพของงาน ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติราชการ ไม่ลาภิจลาป่วยมากเกินไป และมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนอันดีของข้าราชการ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2519 : 209 - 210)

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

การคัดเลือกบุคคลหรือข้าราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งโดยทั่วไป มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกัน มีดังนี้คือ

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน หรือที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า "Comparative Performance" ซึ่งการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคน มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งนี้ โดยปกติจะเปรียบเทียบจากบันทึกทะเบียนประวัติของแต่ละคน ซึ่งการบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ นี้ นอกจากประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแล้ว ยังครอบคลุมถึงผลการสอบเข้ารับราชการ คุณวุฒิ ความสามารถพิเศษ การศึกษาและการฝึกอบรม งานนอกเวลาและความสนใจอื่น ๆ ด้วย การบันทึกทะเบียนประวัติดังกล่าว เป็นหน้าที่ของหน่วยงานบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้รายงานผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถใช้เป็น เครื่องตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่งได้ ก็คือเมื่อมีการจัดทำอย่างจริงจัง จะต้องเป็น การรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงธรรม ตรงกับความเป็นจริง และต้องมี รายงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ระบบอาวุโส การเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาถึงความมีอาวุโส ในการรับราชการ คือ การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงระยะเวลา ในการรับราชการ เป็นสำคัญ ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่า ก็จะได้รับเลือกให้เลื่อนตำแหน่งก่อน ซึ่ง หลักเกณฑ์ข้อนี้มีทั้งผู้เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมากพอ ๆ กัน ทั้งจะพิจารณาได้จาก ทัศนะของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เช่น

Herman Finer กล่าวว่า "การเลื่อนตำแหน่งโดยอัตโนมัติ โดยพิจารณาอาวุโสในการรับราชการ เป็นการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งระหว่างผู้ที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งด้วยกัน หรือบรรจุก่อนหน้าคนแก่"

Lewis Mayers ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพิจารณา โดยยึดหลัก อาวุโสว่า "ระบบอาวุโสจะช่วยจำกัดข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน ช่วยป้องกันอิทธิพล จากการเมือง และความกดดันภายนอก ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกว่าการเลื่อน ตำแหน่งเป็นไปโดยยุติธรรม มีแนวโน้มการส่งเสริมรับความรู้สึกที่ดี และส่งเสริม กำลังขวัญ"

Leonard White อีกผู้หนึ่ง ซึ่งไม่เห็นด้วยกับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งโดยระบบอาวุโส ดังคำที่กล่าวที่ว่า "การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดย ระบบอาวุโส นั้น เป็นสาเหตุให้คนที่มีความรู้ ความสามารถลาออกจากงาน และ ทำให้ตำแหน่งสูง ๆ ที่ต้องการคนมีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ได้คนที่ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าไปทำงาน"

เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นได้ว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักเกณฑ์ของความมีอาวุโส ไม่สามารถสร้างความเจริญให้กับการบริหารงาน

บุคคลของรัฐได้ เพราะผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป มักเป็นคนที่มีความรู้มาก จึงทำให้ราชการริเริ่มในการที่จะปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความเฉื่อยชา ราชการความกระตือรือร้น การทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ การใช้ความอาวุโสเป็นเครื่องพิจารณาอย่างเดียว จึงไม่เป็นการเพียงพอ ควรจะนำเอาคุณสมบัติกับความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน รวมทั้งความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก มาเป็นปัจจัยประกอบในการพิจารณา

3. การสอบ การสอบเป็นวิธีการหนึ่งในการคัดเลือกข้าราชการ ให้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปในระดับสูงขึ้น การสอบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดไว้ ได้มีโอกาสเข้ามาสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วถึงกันตามหลักการของระบบคุณธรรม

4. การทดลองในท้องปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ที่ให้ผู้ที่มีได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เข้าทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับเลื่อนขึ้นไปนั้น เป็นวิธีไม่สู้นิยมใช้กันในวงราชการเท่าใดนัก นอกจากในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งปัจจุบันได้กระทำอยู่ในลักษณะ ของการรักษาการแทนก่อน แล้วจึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายหลัง เช่น เมื่อตำแหน่งอธิบดีว่างลง ก็ให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองอธิบดีที่มีอาวุโสในการเข้ารับราชการแทนก่อน แล้วจึงพิจารณาแต่งตั้งเป็นอธิบดีแทน เป็นต้น

5. การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้วิธีวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า "Efficiency Rating" บางทีก็เรียกว่า "Service Ratings" เพื่อการเลื่อนตำแหน่งนี้ กำลังเป็นที่นิยมกันมาก ทั้งในวงราชการและองค์กรธุรกิจ เอกชน เพราะมีหลักเกณฑ์อยู่ในแบบการจัดการทางวิทยาศาสตร์มากที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่าการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้ นอกจากจะเป็นหลักเกณฑ์ที่ดี ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแล้ว ยังสามารถแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านอื่น ๆ อีกด้วย (ชูศักดิ์ เพียงตรง, 2519 :

6. ปัจจัยทางการเมือง (Political Factors) ลักษณะของปัจจัยทางการเมืองนี้ ขึ้นจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบางคน ที่บังคับให้องค์การหรือฝ่ายบริหารแต่งตั้งคนใดคนหนึ่งขึ้นมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเสมอ ๆ อิทธิพลดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่คอยบั่นทอนกำลังใจของคนงาน และเป็นเรื่องที่ยากที่จะป้องกันได้ยาก การเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยอิทธิพลนี้ เท่ากับเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) นั้นเอง ระบบนี้การแต่งตั้งถือเอาพรรคพวกเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ หรืองานที่เหมาะสมใด ๆ มักจะใช้เพื่อเป็นสินน้ำใจ เพื่อความมีเสถียรภาพ และประโยชน์ในการควบคุมนโยบายต่าง ๆ ในทางที่ต้องการ ระบบนี้ถึงจะมีผลบางอย่าง แต่ก็ยังมีผลดีสำหรับฝ่ายบริหารในการควบคุม (เสนาะ ตีเขาว์, 2524 : 175)

7. หลักระบบอุปถัมภ์ โดยที่การปฏิบัติงานในองค์การแทบทุกแห่งไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงจากระบบอุปถัมภ์ได้ และเพราะเหตุว่าระบบอุปถัมภ์นั้น หากนำไปใช้ในหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ก็จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่การบริหารอยู่ไม่น้อย ดังในการเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่ง ซึ่งแม้ว่าจะมิได้เป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ว่า จะต้องสรรหามุคคลเข้ามาโดยระบบอุปถัมภ์ก็ตาม แต่ตำแหน่งนั้นหากสรรหามุคคลมาปฏิบัติงานในระบบอุปถัมภ์แล้ว จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมาก โดยนัยนี้การเลื่อนตำแหน่งนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นต้องเอาระบบอุปถัมภ์มาใช้ ยิ่งไปกว่านั้นการเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่งอาจถูกอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ มาบีบบังคับให้จำต้องปฏิบัติตามก็มี

8. การพิจารณาความดีความชอบ ดังได้กล่าวมาแล้วว่า หลักการพิจารณาเลื่อนฐานะหรือเลื่อนขั้นตำแหน่ง พนักงานนั้นจะต้องให้ใครคนที่มีความสามารถมากที่สุด จนเป็นที่กล่าวขวัญว่า การคัดเลือกคนเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง บางครั้งจะมีความยุ่งยากยิ่งกว่า การคัดเลือกคนเข้าทำงานใหม่เสียอีก เพราะการที่จะให้บุคคลที่มีตำแหน่งสูงขึ้นไปนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถี่พิถีพิถันให้การเลื่อนตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้วัดความสามารถ หรือความเหมาะสมของบุคคล เพื่อพิจารณาตำแหน่ง คือ วิธีการวัดความดีความชอบ (Employee Appraisal) ในภาษาไทยเรียกกันหลายอย่าง เช่น การประเมินผลการทำงานบ้าง การวัดความเหมาะสมบ้าง ส่วนภายในภาษาอังกฤษ ก็มีอยู่หลายคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน Merit Rating, Service Rating, Personnel Review, Personality Rating, Behavior Rating, Progress Report Trait Rating, Executive Inventory หรือ Evaluation เป็นต้น การวัดหรือประเมินผลงานที่ว่่านี้ ได้เกิดขึ้นมานานแล้วสามารถดัดแปลง นำไปใช้กับพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ตำแหน่งคนงานจนถึงตำแหน่งผู้บริหาร (Executive) ประโยชน์ของการวัดหรือประเมินผล เป็นมาตรฐานความดีความชอบ แล้วอาจใช้ประโยชน์ในงานที่จำเป็น ต้องพิจารณาบุคคลคนงานออกจากงาน เนื่องจากคนงานอื่นอีกด้วย

วิธีการวัดหรือการประเมินผลการทำงาน ให้ผู้ใดบังคับบัญชากรอกในแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น แสดงความคิดเห็นหรือให้คะแนนในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของลูกน้อง แต่ละคน ส่วนมากองค์ประกอบ (factors) ซึ่งใช้วัดซึ่งกำหนดลงไป ในแบบฟอร์มมักเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงาน (performance)
2. ความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)
3. คุณสมบัติส่วนตัว (Personality Qualification)
4. อื่น ๆ (เจดิมพล สัตถาภรณ์, 2517 : 93 - 96)

ปัญหาที่เกิดจากการเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่งก่อให้เกิดปัญหาทางค่านับบริหาร และทางค่านับมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ

1. ปัญหาเกิดขึ้นจากผู้ไม่ได้รับการแต่งตั้ง โดยปกติการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีการคัดเลือกอีกหลาย ๆ คน และจะมีผู้สมัครส่วนหนึ่งในกลุ่มไม่ได้รับการคัดเลือก

ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดปัญหาได้ง่ายจากความผิดหวัง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีและในที่สุด ก็จะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหายุ้งยากดังกล่าว ฝ่ายบริหารจะต้องระวัง คือ

1.1 กำหนดโครงการในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจนว่า มีหลักการอย่างไร แล้วต้องดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามนั้น เพื่อไม่ให้มีการฝ่าฝืนระบบหรือหลักการสอบทำให้การสอบเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม

1.2 จะต้องป้องกันความรู้สึก ที่ไม่ดีที่อาจเกิดขึ้นจากผู้สมัคร เพราะมีผลต่อขวัญในการทำงานของคนอื่น ๆ ด้วย ในการนี้จะต้องมีข้อแนะนำ มีเหตุผลอย่างไร ผู้สมัครจึงไม่ได้รับการคัดเลือก เช่น อาจมีข้อบกพร่องบางอย่างที่คุณสมมติบางประการผู้อื่นไม่ได้ หากปล่อยให้มีการเข้าใจผิด หรือไม่รู้ตัวว่าตนเองบกพร่องก็อาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจอยู่ตลอดไปได้

2. เกิดจากบางคนไม่ยอมรับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่แน่นอนเสมอไป ว่าทุกคนต้องการการเลื่อนตำแหน่ง เพราะบางคนอาจเห็นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถจำกัด ไม่มีความรู้พอที่จะรับทำงานในตำแหน่งใหม่ และคิดว่าอาจประสบความล้มเหลวได้ บางคนไม่ต้องการมีความรับผิดชอบมากขึ้น ต้องการจะทำงานเดิมกับผู้อื่นอยู่เฉยๆ อยู่แล้ว และไม่ต้องการย้ายแผนกงาน เมื่อบุคคลบางคนปฏิเสธไม่ยอมรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องเลือกคนอื่นต่อไป ซึ่งบางครั้งอาจได้คนไม่เหมาะสม

3. เกิดจากผู้บังคับบัญชาบางคนก็ติดกันผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา บางครั้งผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้ และมักจะ ไม่ยอมปล่อยให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานในตำแหน่งอื่น หรือแผนกอื่นที่ดีขึ้น เหตุผลดังกล่าวเกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาบางคนเห็นแก่ตัว ไม่มีความสามารถ กล่าวคือ ลูกน้องจะไต่ดีกว่าคน บางกรณีลูกน้องเป็นผู้มีความสามารถ และทำงานในแผนกได้ดี หากให้ย้ายไปอยู่ตำแหน่งอื่น แล้วจะทำให้งานของตนขาดคนดี และค่าเงินไปได้

ไม่เท่าที่ควร อีกประการหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่สามารถฝึกอบรมคนได้ดี ผู้ที่บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และต้องย้ายออกไปเรื่อย ๆ จนผู้บังคับบัญชารู้สึกว่า หากย้ายคนที่ ๆ ไปหมด ตนเองอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงพยายามชวนคนที่มีความสามารถ ไว้ในแผนกของตนต่อไป ปัญหาที่แก้ได้ไม่ยากนัก เพียงแต่ผู้บริหารชั้นสูงให้โอกาสแก่ผู้บังคับบัญชา ในระดับรอง ๆ ลงมา มีอำนาจ ในการเลือกตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้ และให้โอกาสหัวหน้างานฝ่ายอื่น ๆ มีอำนาจ ในการพิจารณาาร่วมด้วย

4. ปัญหาเกิดจาก โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน บริษัทบางแห่งมีความอ้าเอียง ในการคัดเลือกคนให้แก่บุคคลบางคน หรือบางแผนก เท่านั้น เช่น ให้แก่คนมีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย หรือสำหรับแผนกผลิตและแผนกขาย เท่านั้น อันที่จริงผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะหรืองานฝีมือ เช่น วิศวกร นักคำนวณ หรือนักเคมี ไม่มีความเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งทำงานในฝ่ายบริหาร จะทำได้ก็งาน ควบคุมเฉพาะในฝ่ายที่ทำงานบริหาร หรือหน้าที่เฉพาะเท่านั้น ความไม่เท่าเทียมนี้ อาจแก้ไขได้ โดยกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ในระดับเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารอื่น ๆ แต่ให้อยู่ในฝ่ายที่เป็น *technical department*

5. ปัญหาที่เกิดจากการขาดมาตรฐานการวัดผลการปฏิบัติงาน อาจกล่าว ได้ว่า ในประเทศไทยโดยเฉพาะในวงการรัฐบาล ยังขาดความมีเครื่องมือที่ทรง ประสิทธิภาพในการวัดผลการปฏิบัติงานเท่าที่มีอยู่ เช่น จรรยาบรรณ ในทางปฏิบัติ ก็ไม่ได้สอดเท่าที่ควร การขาดมาตรฐานในการวัด การปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่ความ ไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น

ปัญหาในข้อนี้มีความยากลำบากอยู่ไม่น้อย ทั้ง ๆ ที่ได้มีนักวิชาการ หลายนานได้พยายาม สร้างเครื่องมือในการวัดผลงานปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี แต่ก็ไม่ได้ผลนัก เพราะเหตุว่างานบางประเภท

ไม่สามารถวัดเป็นหน่วยได้ งานบางประเภทเป็นงานต่อเนื่อง อย่างที่จะหาขอบเขตของการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบได้ ดังนั้นปัญหาในเรื่องนี้ จึงยังคงมีอยู่และอาจมีอยู่ต่อไปอีกนาน

6. ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ในทางปฏิบัติจริง อาจเกิดปัญหาอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้วเป็นอันมาก เช่น ปัญหาจากชนบชรรณนิยมประเพณี เป็นต้น ข้อความจริงในเรื่องนี้ ย่อมเป็นที่ประจักษ์อยู่ทั่วไป ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยที่ผู้นั้นไม่มีความผิดแล้ว มักถูกวิจารณ์ว่าเป็นนายที่ไม่เลี้ยงลูกน้อง ไม่เห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้น้อย เป็นคนขาดเมตตาจิต ในบางกรณีอาจกล่าวว่าเป็นคนคบไม่ได้ เมื่อกรณีเป็นเช่นนี้ จึงทำให้เกิดการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเห็นใจเข้าข้างของ "ความชอบไม่มีความดีปรากฏเอาไปหนึ่งชั้น" กรณีเช่นนี้ เป็นการเพาะนิสัยเกียจคร้าน ให้ผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดการเสียด่างขวัญในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่ผู้ปฏิบัติงานดีเกิน ได้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ผู้ปฏิบัติงานได้ผลดีปานกลางได้หนึ่งชั้น และผู้ปฏิบัติงานไม่คุ้มค่าของทางราชการ บางคนก็ได้เงินเดือนขึ้น 1 ชั้น

อาจกล่าวได้ว่าในการเลื่อนนี้ ไม่ว่าจะเป็ในกรณีใดก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมได้นั้นอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ความเสียสละ รอบคอบ และรอบรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็น คนอย่างไร ซึ่งต้องหมั่นตรวจตรา การกระทำคนให้ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสร้างเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปโดยบริสุทธิ์ยุติธรรมโดยด่องแท้ (สมพงศ์ เกษมสิน, 2521 : 170 - 172)

ในคํานการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูนั้น ได้กำหนดไว้ในมาตรา 47 ของ พรบ.ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยมีสาระที่สำคัญ คือ

1. กำหนดไว้ว่าการเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

2. กรณีจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

3. การสอบแข่งขัน เป็นไปตามมาตรา 38 ส่วนการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการ

4. หลักสูตรและวิธีการดำเนินการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร สอบคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือก การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ตลอดจน วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด และในมาตรา 48 ได้กำหนดไว้ว่า การแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 47 สำหรับ ผู้สอบแข่งขันได้ และให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งในขณะนี้ อาจแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

1. การเลื่อนในตำแหน่งว่าง
2. การเลื่อนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น

การเลื่อนตำแหน่งที่ว่างนั้น เกณฑ์ที่กำหนดแนวที่ถือปฏิบัติอยู่แล้ว จะมีทางปฏิบัติอยู่ 8 กรณี คือ

1. ตำแหน่งครูผู้สอนและตำแหน่งศึกษานิเทศก์ นอกจากจะเลื่อน โดยวิธีการไปสมัครสอบแข่งขันได้ สำหรับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าระดับ 3 แล้ว ถ้าจะเลื่อน ในตำแหน่งว่าง จะต้องขอให้ ก.ค. อนุมัติก่อน

2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างได้ ก็ต้องขออนุมัติ ก.ค. เช่นเดียวกับ ตำแหน่งอื่น ๆ

3. กรณีที่ใช้วิธีการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

แต่ในขณะนี้ ก.ค. ได้พิจารณาเห็นว่าเพื่อให้การเลื่อนข้าราชการครู เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ได้เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคล มีความสะดวก

และรวดเร็ว จึงได้กำหนดหลักการเป็นการเพิ่มเติมจาก ที่คุรุสภากำหนดไว้ คือ ในกรณีการเลื่อนข้าราชการครู เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้ง ผู้ช่วย ซึ่งได้รับเงินเดือนระดับ 6 ลงมา ให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักการในมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ส่วนการเลื่อนข้าราชการครูขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วย ซึ่งรับเงินเดือนระดับ 7 นั้น ให้ขออนุมัติ ก.ค. เป็นราย ๆ ไปก่อน เมื่อ ก.ค. กำหนดวิธีการคัดเลือกตามมาตรา 47 แล้วก็จะกำหนดให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณีดำเนินการคัดเลือกต่อไป

ส่วนกรณีการเลื่อนในกรณีการปรับปรุงตำแหน่งนั้น ขณะนี้ ก.ค. ได้ กำหนดแนวปฏิบัติไปแล้ว ตามที่เคยปฏิบัติอยู่ว่าสำหรับตำแหน่งผู้สอน ให้ผู้มีอำนาจบรรจุ ตามมาตรา 42 ปรับปรุงตำแหน่ง พร้อมทั้งคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้โดย กรณีตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และตำแหน่งอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 รวมทั้งตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่ให้มีอำนาจบรรจุปรับปรุงตำแหน่ง และคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งได้ กรณีปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นศึกษานิเทศก์ 5 และศึกษานิเทศก์ 6 ส่วนกรณีอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภา ซึ่ง ก.ค. นำมาใช้ในปัจจุบัน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค. ก่อน ซึ่งในขั้นนี้ ก.ค. จะใช้หลักเกณฑ์นี้ไปพลางก่อน (คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ, 2524 : 42-43)

4. การโอน ในระบบราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการได้เปลี่ยน หน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมสังกัดในหน่วยงานหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ ในอีกหน่วยงานหนึ่ง โดยได้รับเงินเดือน ไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม หรือ เป็นการโยกย้ายไป ปฏิบัติหน้าที่ราชการในต่างส่วนราชการ หรือต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโอนของข้าราชการได้ดังนี้ คือ

4.1 ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม จะกระทำได้โดยให้ผู้อยู่บังคับบัญชาของทั้ง 2 ฝ่าย ทกลงยินยอมในการโอน เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้อยู่บังคับบัญชา คือ

4.1.1 กรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งทั้งแก่ระดับ 9 ขึ้นไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเดียวกัน หรือต่างกระทรวง

4.1.2 กรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ชอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก

4.2 ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือน ที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค. หรือ ก.พ. ก่อน

4.3 ในกรณีการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรม หรือต่างสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี อาจกระทำได้เมื่อผู้นั้นอ่านคำสั่งบรรจุกฎหมายมาตรา 42 (พรบ.ข้าราชการครู พ.ศ. 2523) หรือ มาตรา 44 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว

4.4 ในกรณีเป็นการโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการอื่นมาบรรจุกฎ และแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยส่วนราชการที่จะรับโอนให้ความตกลงกับเจ้าสังกัดแล้วเสนอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ

ในกรณีของการโอนข้าราชการอื่น หรือพนักงานเทศบาล มาเป็น ข้าราชการครูนั้น สามารถกระทำได้ แต่มีไว้เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการ ซึ่งกำลังพักของปฏิบัติหน้าที่ หรือข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญและ จะต้องเข้าลักษณะต่อไปนี้ คือ

1. ผู้โอนมีความสมัครใจที่จะโอน
2. หน่วยงานทางการศึกษายินยอม โดยทำความตกลงกับเจ้าสังกัด
3. ก.ค. พิจารณาอนุมัติ

การโอนของข้าราชการครูในโรงเรียน การปฏิบัติในปัจจุบันสามารถจะ พิจารณาออกได้เป็น 2 กรณี คือ

1. การโอนระหว่างดูถูกย้าย สับเปลี่ยน โอน
2. การโอนนอกดูถูกย้าย สับเปลี่ยน โอน

1. การโอนระหว่างดูถูกย้าย สับเปลี่ยน โอน นั้นบุคคลากรมีสิทธิ จะกระทำได้ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1.1 เหตุผลในการขอโอนมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหน
- 1.2 พื้นเกณฑ์ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือยัง
- 1.3 ในกรณีที่มีการขอโอนหลายคน ต้องดูความจำเป็นและอายุ

ทางราชการ

- 1.4 ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนยินยอมหรือไม่
- 1.5 ทางสถานศึกษาที่จะไปนั้น มีตำแหน่งว่างหรือเปล่า
- 1.6 ชั้นและเงินเดือน จะต้องรับไม่สูงกว่ามีปัจจุบันที่รับอยู่

2. การโอนนอกดูถูกย้าย สับเปลี่ยน โอน โดยปกติการโอนนอก ดูถูกย้าย ถือว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก เพราะตำแหน่งต่าง ๆ นั้นไม่ว่าง หรือทาง

สถานศึกษาเดิมไม่ยินยอม เพราะจะทำให้ขาดอัตรากำลังคนไป ดังนั้น สามารถจะกระทำได้ในกรณีเดียวกันนั้น คือ

การขอรับเปลี่ยน คือ มีผู้ที่ทำการสอนในสถานที่หนึ่ง ต้องการไปสอนในสถานที่หนึ่ง ก็ขอรับเปลี่ยนกับผู้ทำการสอนในสถานที่นั้น ที่เขาต้องการจะมา โดยขึ้นเงินเดือนจะต้องเท่ากันทั้งสองฝ่าย แต่ทั้งนี้ ต้องได้รับการยินยอมจากผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายด้วย เช่น นายเก่ง รามมิตร ตำแหน่งครู 2 ระดับ 2 อัตราเงินเดือน 2,345 บาท ร.ร.บ้านโนนสุวรรณ อำเภอนางรอง จ. บุรีรัมย์ ขอโยกย้ายรับเปลี่ยนไปทำการสอนทางภาคเหนือ จังหวัดโคกโก้ก ที่มีตำแหน่งและระดับเงินเดือนเท่ากันนี้

ส่วนในกรณีของครูในสังกัดหนึ่งสังกัดใด ของกระทรวงศึกษาธิการ กำลังปฏิบัติราชการชกไร้ทุน จะโอนเพราะการสอบแข่งขันไปยังอีกกรมหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเช่นกัน มีหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

การโอนในกรณีที่ข้าราชการของกรมหนึ่ง ไปสมัครสอบแข่งขันของอีกกรมหนึ่ง ใค้ นั้น ให้โอนได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากกรมเจ้าสังกัด แต่เพื่อประโยชน์ของการศึกษา มติที่ประชุมของอธิบดีได้มีการยืนยันไว้ว่า ถ้ากรมเจ้าสังกัดเห็นควรก็อาจอนุญาตให้โอนได้โดยไม่ต้องชกไร้ทุน แล้วให้กรมใหม่ควบคุมดูแลการไร้ทุนนั้น ๆ ได้ (แต่ส่วนมากจะต้องชกไร้ทุนมาเกินครึ่งหนึ่งแล้ว) อย่างไรก็ตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวงในคราวประชุมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2524 ใค้ มติใหม่ว่า "การโอนโดยการสอบแข่งขันใค้ นั้น ให้โอนใค้ ตามหนังสือ ว.19 แต่การที่จะให้ชกไร้ทุนหรือไม่นั้น เป็นเรื่องของแต่ละกรมที่จะพิจารณา และการโอนกรณีที่ไม่มีการสอบแข่งขันใค้ อยู่ ในคุณสมบัติของกรม"

หลักสำคัญของครูใหญ่ — ให้พิจารณาเกี่ยวกับการขอโอนของครูในโรงเรียน
การขอโอนของครูในโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ ดังนี้คือ

1. การขอโอนเข้ามาต้องมีอัตราว่างในโรงเรียน ที่จะขอโอนเสียก่อน ถ้ายื่นคำร้องขอโอนมาโดยไม่มีอัตราว่างในโรงเรียนนั้น ๆ ก็ไม่ทราบว่าหาอัตราที่โหนดมาปรับโอนได้ และอัตราที่ว่างนั้นต้องเป็นชั้นเดียวกับผู้ขอโอนด้วย

2. ผู้ขอโอนต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ แต่ในระดัของอำเภอหรือ บางห้องที่อาจจะออกวุฒิจงเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ไม่ต่ำกว่า ป.ม. หรือ ป.กศ.สูง หรือวุฒิทางการศึกษาชั้นสาขาใดสาขาหนึ่งที่เทียบเท่า

3. เป็นความประสงค์ของโรงเรียนที่จะได้วุฒิและบุคคลนั้น ๆ

4. ผู้ขอโอนจะทองบันทึกให้ชัดเจนว่า จะไม่ขอเบิกค่าพาหนะ ค่า เบี้ยเลี้ยง และค่าเช่าที่พัก หลังจากได้ออกคำสั่งรับโอนแล้ว

หมายเหตุ

ถ้าผู้ใดมีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น ก็สามารถที่จะรับโอนได้ และครุที่จะ ทำการโอนนั้น ควรมีลักษณะ 2 ประการ คือ

1. ได้ช่วยงานโรงเรียนจนหมดภาระผูกพันแล้ว เช่น การได้รับทุนไป ศึกษาต่อและกลับมาช่วยงานของโรงเรียนแล้ว ตามกำหนดที่สัญญากำหนดไว้

2. ทำตัวเองให้หน่วยงานที่จะขอโอนไป เห็นคุณค่าของตัวผู้จะโอน

5. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ เมื่อข้าราชการพลเรือนได้ลาออกจาก ราชการไปแล้ว ต่อมาภายหลังประสงค์จะเข้ารับราชการอีก ก็สามารถจะกระทำได้ โดยการบรรจุกลับเข้ารับราชการ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

5.1 ในกรณีลาออกไปรับราชการทหาร ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการ ภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร การลาออกไปรับราชการทหารนั้น จะต้องยื่นใบลาออกต่อส่วนราชการที่คนสังกัดอยู่ เมื่อได้รับอนุมัติให้ลาออกได้ จึงจะ เดินทางไปรับราชการทหารได้ (ดูตัวอย่างแบบ Form ที่ 1) เมื่อพ้นจากการรับราชการ ทหารแล้ว ก็ขอให้กรอกใบสมัครเพื่อขอรับราชการ (ตัวอย่างแบบ Form ที่ 2) พร้อมทั้ง

แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร (ตัวอย่างแบบ Form ที่ 3) มาด้วย
เพื่อการศึกษาวิจัยกับกษัตริย์บรมครูเป็นข้าราชการตามเดิม

ตัวอย่างที่ 1

คำสั่งให้ออกจากราชการเพราะไปรับราชการทหารตามมาตรา 100

คำสั่ง.....

ที่...../.....

เรื่อง ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ

ควย.....(ระบุชื่อ).....ข้าราชการครูตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่.....รับเงินเดือนในระดัย.....ชั้น.....บาท
(สังกัด).....ต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่า
ด้วยการรับราชการทหาร

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 มาตรา 42 มาตรา 61 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กับมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518.....(1).....จึงให้.....(ระบุชื่อ)
ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ทั้งนี้ ทั้งแต่วันที่.....จึงเป็นวันที่ไปรับราชการทหารเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

หมายเหตุ

1. ถ้าผู้สั่งได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีให้ปฏิบัติราชการแทนให้อ้างคำสั่งนั้นด้วย

ตัวอย่างที่ 2

แบบขอมรjukฉบับเข้ารับราชการตามมาตรา 52

เขียน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....*

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

ประสงค์จะขอมรjukฉบับเข้ารับราชการตามมาตรา 52 แห่งพรบ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้าพเจ้าได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สังกัด.....*.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
2. ข้าพเจ้าพ้นจากราชการทหารเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
3. ก่อนไปรับราชการทหาร ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....รับเงินเดือนในระดับ.....ชั้น.....บาท (สังกัด).....
4. ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
5. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามมาตรา 2 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการรับราชการทหารของข้าพเจ้ามาด้วยแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ : ผู้ขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา 52 นี้ จะต้องบรรจุขอกลับภายในกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน (180 วัน) นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

ตัวอย่างที่ 3

แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า 1.....ตำแหน่ง.....

ซึ่งก็.....เป็นผู้บังคับบัญชาของ.....
ขอรับรองว่าในระหว่างที่.....รับราชการทหารตามกฎหมายว่า
ด้วยการรับราชการทหารนั้น ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหารดังนี้

2.....

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ

1. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป
2. การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำผิดวินัยทหารอย่างไรหรือไม่ และได้พ้นจากราชการโดยมีความเสียหายอย่างไรหรือไม่ หากเคยกระทำผิดก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดทุกครั้งด้วย

5.2 ในกรณีลาออกไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ก็ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการภายใน 4 ปี นับแต่วันออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

5.3 ในกรณีทั่วไปมีหลักเกณฑ์ว่า ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 (พรบ.ข้าราชการครู พ.ศ. 2523) หรือมาตรา 24 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรา 45 (พรบ.ข้าราชการครู พ.ศ. 2523) หรือมาตรา 48 (พรบ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) และไม่มีผู้สอบได้ในตำแหน่งนั้น จึงมีบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ผู้ที่ จะบรรจุเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ที่ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือ ลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ ออกจากราชการไปเพราะถูกขูดเลือกตำแหน่ง

5.4 ในกรณีอื่น ๆ นอกจากนี้ให้เสนอ ก.ค. หรือ ก.พ. พิจารณา อุมติเป็นราย ๆ ไป

6. การแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็น ครั้งคราว และเป็นกรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือน ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้

7. การแต่งตั้งให้ประจำกระทรวง ทบวง กรม ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นการครั้งคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจกระทำได้ในกรณีต่อไปนี้ คือ

7.1 กรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือข้อหาว่ากระทำ ความผิดอาญา อันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนหรืออาจจะมีผลเสียหายต่อราชการ

7.2 กรณีลงไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือฝึกอบรม ศึกษานานในต่างประเทศ

7.3 กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษ เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

8. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ๆ มีความรอบรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้การประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างดี และเพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพลในวงราชการ จึงกำหนดให้มีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 - 10 ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร โดยกำหนดระยะเวลาที่ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนว่า ไม่ควรให้อายุปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 4 ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี แต่สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะงาน เฉพาะอย่าง จะไม่สับเปลี่ยนหมุนเวียนก็ได้

ผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้ง

ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการนั้น พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้ดำรงตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
1. ตำแหน่งระดับ 10 และ 11	รัฐมนตรีเจ้าสังกัดคนนำเสนอกณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าและแต่งตั้ง
2. ตำแหน่งระดับ 9	รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
3. ตำแหน่งระดับ 7 และ 8	อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง (ในกรณีของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ก็ให้อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด)
4. ตำแหน่งระดับ 1 - 6	อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
5. ตำแหน่งระดับ 1 - 4 ในส่วนภูมิภาค	ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ส่วนข้าราชการครูผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งนั้น ให้เป็นไปตาม พรบ. ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยกำหนดหลักเกณฑ์การใช้อำนาจให้แก่คณะบุคคล คือ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ใช้อำนาจร่วมกับผู้มีอำนาจในการแต่งตั้ง

ผู้ดำรงตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
1. ตำแหน่งข้าราชการครูระดับ 10 และตำแหน่งศาสตราจารย์	ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและเสนอชื่อต่อรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
2. ตำแหน่งข้าราชการครูระดับ 8 และ 9	ให้อธิบดีโดยอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
3. ตำแหน่งข้าราชการครูระดับ 6 และ 7	ให้อธิบดีโดยอนุมัติ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
4. ตำแหน่งข้าราชการครูระดับ 1-5	ให้อธิบดีหรือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี (เช่น รองอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด) เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง
5. ตำแหน่งข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ระดับ 1-6	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือ 2. ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพฯ แล้วแต่กรณีโดยอนุมัติ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หัวหน้าการการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องได้รับความเห็นชอบตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบดังกล่าวแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุกฎหมายวรรคหนึ่งซึ่งแต่งตั้งต่อไป

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าตามกฎหมายจะกำหนดอำนาจในการบรรจุกฎตั้ง
ไว้ดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ก็มีอยู่บางกรณี ซึ่งตามกฎหมายกำหนดไว้ไม่แน่ชัดนัก ก็มี
ปัญหาอยู่ขณะนี้ว่าจะให้อำนาจอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจในการแต่งตั้งผู้ดำรง
ตำแหน่งตามมาตรา 42 (5) ซึ่งบางกรณีบางคนมีความเข้าใจว่าไม่ต้องเสนอให้
อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติ แต่บางคนเห็นว่าควรที่จะต้องเสนอให้ อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติ
ตามปกติ ซึ่งเรื่องนี้ ก.ค. วินิจฉัยเป็นหลักการไว้แล้ว คือ กรณีการแต่งตั้งข้าราชการ
ครู ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ
ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ในสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น
ให้เสนอขอความเห็นชอบตามกฎหมายว่าด้วย คณะกรรมการการประถมศึกษา คือ
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แล้วแต่กรณี
โดยไม่ต้องเสนอให้ อ.ก.ค. จังหวัดอนุมัติก่อน

การบรรจุกฎและแต่งตั้ง โฉก้อาจารย์แล้วข้างต้น ในบางกรณีก็เกิดปัญหาที่
ตามมาในปัจจุบัน อาทิเช่น

1. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุกฎและแต่งตั้ง
 - 1.1 เมื่อตั้งอัตราแล้วไม่มีผู้สมัครสอบ ทำให้โรงเรียนนั้นขาดอัตรา
กำลังครู ซึ่งโค้แก่ วุฒิปริญญาตรี เป็นต้น
 - 1.2 ครูสอนพิเศษ ค้ำยสาเหตุที่ว่าโรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารมาก
ห่างไกลความเจริญ และมีสภาพไม่ปลอดภัยต่อสวัสดิภาพ โดยเฉพาะครูสตรี
 - 1.3 ครูสอนตำแหน่ง ค้ำยสาเหตุไปสอบบรรจุในที่อื่น หรือสังกัดที่
อื่นได้ ตัวอย่างเช่น บรรจุกฎไปได้ 1 - 2 เดือน แล้วลาออกไป ทำให้อัตราค้าง

ของโรงเรียนนั้นขาดไป ต้องรออัตราใหม่จากทางจังหวัด ซึ่งขั้นตอนของการบรรจุ
ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร โดยมากมักจะเป็นวุฒิปริญญาตรี

1.4 การบรรจุครูที่ลาออกไปนั้นซ้ำเข้ามาอีก อันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่
และผู้บริหารงานระดับต่าง ๆ ไม่ได้พิจารณาและศึกษางานในกรณีที่ครูลาออกหรือสละสิทธิ

2. ปัญหาการขอย้ายประจำปี

2.1 ครูในท้องที่ทุรกันดารจะขอย้ายมาในท้องที่เจริญ ทั่วกันทุกคน

2.2 ครูขอย้ายไม่เป็นไปตามระเบียบ และขั้นตอนของการย้าย

2.3 เมื่อครูที่จะขอย้ายแล้วไม่ได้ย้าย ก็เกิดการวิ่งเต้นกับผู้
อำนาจมาช่วยราชการในโรงเรียนที่ท้องถือง

3. ปัญหาการขอย้ายติดตามสามี

3.1 ครูบรรจุไม่ครบปี ขอย้ายตามสามีหรือกษัตริย์อำนาเคิม

3.2 ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการช่วยราชการ ทำให้เสียอัตรา

4. ปัญหาครูช่วยราชการ

4.1 ครูช่วยราชการในโรงเรียนที่อยู่ในท้องที่จะเจริญ เป็นปัญหา
ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันมา

4.2 ไม่ยอมบรรจุตำแหน่งในโรงเรียนที่ไกลออกไป หรือโรงเรียน
ที่ไกลจากที่อยู่

4.3 มีตำแหน่งให้แต่ไม่ยอมบรรจุ

5. ปัญหาการทำงานของคณะครูที่เจ็บชธา และหย่อนยานต่อระเบียบวินัย
โดยมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในท้องที่ทุรกันดาร ซึ่งเกิดปัญหาค้นไปทำงานสาย หรือไปช้า
หรือไม่ทันในวันจันทร์ และกลับก่อนโรงเรียนเลิกในวันศุกร์ เพราะต้องกลับบ้านที่อยู่
ในเมือง เป็นต้น และอีกประการหนึ่งเกิดจากการตรวจเยี่ยมของเจ้าหน้าที่อำเภอ
ไปไหนไม่ทั่วถึง ทำให้ครูโคใจและละเลยในการปฏิบัติหน้าที่