บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 1 การศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านหลักการการให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกัน และการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวน 5 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงร่างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 3 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อมความต้องการขององค์กรในการพิจารณาพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยการศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach)

การศึกษาเชิงทฤษฎีครั้งนี้ (Theoretical Approach) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษามาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนี้

1. การให้ความรู้ด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การลดความกดดันในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงทฤษฎีมาประมวลเชิงพรรณนา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มาประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย การให้ความรู้ด้านวินัย การลดความกดดันในการปฏิบัติงาน การป้องกันการกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนี้ได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเรียนปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายนามในภาคผนวก ง) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวคำถาม ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลว่าการมีความชัดเจนและตรงประเด็นหรือไม่ การสื่อความหมายในคำถาม ระหว่างผู้จัยกับผู้ให้ข้อมูลตรงกันหรือไม่ และควรปรับปรุง แก้ไขอย่างไร จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ มาแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ติดต่อประสานงานล่วงหน้า เพื่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่ สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกรณีศึกษา มีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการผ่านทางโทรศัพท์ และทาง Internet เพื่อสร้าง ความคุ้นเคย ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้ให้การสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน 5 คน (รายนามในภาคผนวก จ)

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยเลือก แบบเจาะจง ตามคุณสมบัติดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร กำหนดคุณสมบัติ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีประสบการณ์เกี่ยวกับบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 ผู้บริหารการศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 10 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2.4 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กำหนดคุณสมบัติดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ

3. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้น สัมภาษณ์โดยตรง และสัมภาษณ์ในระบบดิจิทัล Facetime หรือ VDO Confurence หรือโทรศัพท์ ขออนุญาตบันทึก และจดบันทึกคำสนทนา เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตีความ และหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีในภายหลัง

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงร่างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กำหนดโครงร่างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) วิธีการสังเกต (Observation) การบันทึกเสียง (Record) การจดบันทึก (Field-note) และการศึกษาเอกสาร งานวิจัย อย่างละเอียดและครบถ้วน เกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปัญหาของการวิจัย

ขั้นที่ 3 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ดังนี้

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การสนทนากลุ่มนี้ ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) และตามหลักการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะเผชิญหน้ากัน และ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง ลุ่มลึก และมีแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของทุกๆ คน นอกจากนั้น ยังดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา ในครั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงเลือกสมาชิกมาร่วมกลุ่มที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous) เพื่อให้เป็นผลดีต่อความเห็นหรือทัศนะของตนในกลุ่ม และผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีความรู้สึกสบายใจที่จะแสดงทัศนะของตนอย่างเต็มที่ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. การเตรียมการก่อนการจัดสนทนากลุ่ม

1.1 การกำหนดแนวคำถามที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามจากวัตถุประสงค์ในการวิจัย และปัญหาในการวิจัย ออกมาเป็นร่างแนวคำถาม แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่ถามถึงฐานคิด การตัดสินใจ การใช้เหตุผล แรงจูงใจ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำมาจัดลำดับความคิดให้เป็นหมวดหมู่ หรือหัวข้อใหญ่ และเรียบเรียงให้เป็นเรื่องราวเพื่อนำการสนทนาให้เป็นขั้นตอนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการร่วมสนทนากลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้จุดประเด็นการสนทนา ดำเนินการถามคำถาม และกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่จะศึกษาอย่างละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด และไม่สร้างความตึงเครียดให้แก่ผู้ร่วมสนทนา

นอกจากนี้ผู้ดำเนินการสนทนา ต้องให้ความสนใจกับสมาชิกที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความรู้สึกทางบวก แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการ ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมที่จะฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนเชิญ นายประสิทธิ์ จันทร์ดา อดีตรองเลขาธิการอาชีวศึกษา ที่ปรึกษา กิตติมศักดิ์ ประจำคณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธาน ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นระยะเวลา อันยาวนานจึงมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี

1.2.2 ผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดผู้เข้าร่วมสนทนา โดยเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 12 คน ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการ ด้านการศึกษา จำนวน 2 คน กำหนดคุณสมบัติ มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 3 คนกำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คนกำหนดให้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน กำหนดให้เป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.3 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-Taker) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ เขียนแผนผังการนั่งสนทนา กลุ่ม การจดคำพูดทุกคำพูดในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด และบันทึกท่าทางของผู้สนทนา เพื่อเป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางของผู้ร่วมสนทนาในเวลาเดียวกัน ผู้จดบันทึกคำสนทนาจะเป็นผู้ดำเนินการสนทนาในการถามคำถามบางคำถามที่ลืมถาม หรือข้ามไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากนักศึกษาปริญญาเอกมหาวิทยาลัยสยาม นางชุติมณฑน์ วงค์ก๋ำ และ นางสาวชยาพร กระบี่ทอง ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้จดบันทึกคำสนทนาในการสนทนากลุ่ม เป็นผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 2 คน

1.3 การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย เครื่องบันทึกเสียง ไมโครโฟน เครื่องขยายเสียง เนื่องจากในการสนทนากลุ่มนั้น ผู้จดบันทึกคำสนทนาอาจจะบันทึกไม่ทัน เนื่องจากในการสนทนานั้นอาจมีการถกประเด็นปัญหา การโต้แย้ง การเสนอความคิด ที่สวนกันไปมา บางครั้งอาจมีการพูดพร้อมกันหลายคน หรือมีการโต้ตอบกันอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการบันทึกเสียงไว้ เพราะจะทำให้เก็บรายละเอียดของข้อมูลได้ดีที่สุด สำหรับให้ผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ ตีความ และหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีในภายหลัง เทปบันทึกเสียงที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยใช้ 2 ชุด และเหลื่อมเวลากันประมาณ 5 นาที เพื่อให้มีการบันทึกข้อมูลส่วนที่เสียไประหว่างการเปลี่ยนไฟล์ข้อมูล หรือการเปลี่ยนแบตเตอรี่ หรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

1.4 จัดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเลือก สถานที่ ที่สะดวกสำหรับสมาชิกทุกคนมากที่สุด และเป็นที่มีบรรยากาศเงียบ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวนไม่ร้อน และกันผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจากพื้นที่ที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม

1.5 นัดหมายผู้เข้าร่วมสนทนา โดยผู้วิจัยประสานงาน แจ้งกำหนดวัน เวลา สถานที่ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาทราบ และขอความอนุเคราะห์เรื่องการเข้าประชุมตรงตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย

2. ขั้นตอนการดำเนินการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการสนทนากลุ่ม ประธานการสนทนากลุ่มได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมสนทนา และพูดคุยเรื่องทั่วไป เพื่อให้สมาชิกรู้สึกผ่อนคลาย และเป็นกันเอง เมื่อถึงเวลาจึงเริ่มสนทนา ประธานได้แนะนำตนเอง ผู้วิจัย ผู้ช่วยผู้วิจัย และผู้เข้าร่วมสนทนาทุกท่าน จากนั้นจึงอธิบายจุดมุ่งหมายของการจัดสนทนา และขออนุญาตในการบันทึกเสียงและการจดบันทึกการสนทนา และดำเนินการสนทนาจากคำถามโดยทั่วไป จนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่ายๆ ไม่ลำเอียง แต่เจาะจง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ไม่มีการชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการสนทนา ผู้วิจัยกำหนดตามที่สมาชิกทุกคนสะดวก และใช้เวลาในการสนทนา ประมาณ 2 ชั่วโมง ในกรณีที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกัน สมาชิกได้อภิปรายประเด็นนั้นๆ เพื่อปรับสาระของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จนกระทั่งมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus)

3. ขั้นตอนการยุติการสนทนา

ขั้นตอนการยุติการสนทนา เมื่อประธานการสนทนากลุ่มเห็นว่าได้เวลาสมควร และมีการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษาแล้ว จึงยุติการสนทนา และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคน

4. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์ตามจดบันทึก (Note-based Analysis) วิเคราะห์ตามถอดคำบันทึกเสียง (Tape-based Analysis) และวิเคราะห์ตามความจำ (Memory-based Analysis) จัดพิมพ์ข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลทั้งหมดเพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Category Data) ตามคุณสมบัติ (Properties) ของมโนทัศน์ (Concept) แต่ละกลุ่มสนทนา และแยกข้อมูลที่มีความหมายสามารถอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ออกจากข้อมูลที่ไม่มีความหมาย และไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลทั้งหมดที่จัดหมวดหมู่แล้วมาแปลความหมายข้อมูล (Interpreting Data) และเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไข ความสัมพันธ์ บริบท กระบวนการที่ปรากฏ จากประสบการณ์ในการศึกษา การวิเคราะห์วาทกรรม และอาศัยแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้คำอธิบายกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการเขียนที่เรียงร้อยความคิดเห็นของกลุ่มโดยมีการสรุปจากการตีความจากข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแทรกเป็นระยะๆ ส่วนตัวอักษรก็ใช้ตัวเอนอยู่ในเครื่องหมายคำพูด และในตอนต้นของประโยคจะมีการอ้างอิงว่าข้อมูลที่นำมากล่าวอ้างเป็นคำพูดของใครโดยใช้วิธีการระบุเลขที่ประจำตัวของผู้พูด อย่างเช่นผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 1 หมายถึง ผู้ที่เข้าร่วมสนทนาที่นั่งอยู่ด้านขวามือของประธานคนที่ 1 และเรียงลำดับมาตามเข็มนาฬิกา เป็นคนที่ 2 คนที่ 3 ...คนที่ 12 ตามลำดับ

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในขั้นนี้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติตามแนวคิดของเวอร์เดลิน (Werdelin. 1977: 273-282) เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อมความต้องการขององค์กร ในการพิจารณาพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ตามรายละเอียดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นการศึกษา

1.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย มุ่งศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติของทางราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจมุ่งศึกษาถึงการเงิน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค มุ่งศึกษาการวางแผนการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร มุ่งศึกษาถึงความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แหล่งข้อมูลในการศึกษาความเป็นไปได้

แหล่งข้อมูลในการศึกษาความเป็นไปได้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นเอกสาร ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลกับ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

2.2.1 แบ่งเขตพื้นที่ศึกษาตามการแบ่งเขตภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ของคณะกรรมการภูมิศาสตร์แห่งชาติภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ. 2520 ซึ่งการแบ่งดังกล่าวได้อาศัยเกณฑ์ ในด้านลักษณะภูมิประเทศเป็นสำคัญ และได้นำลักษณะทางภูมิอากาศ วัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา และความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาโดยได้แบ่งประเทศไทยออกเป็น 6 ภูมิภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก และภาคใต้ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2553: ออนไลน์)

2.2.2 เลือกจังหวัดที่ต้องการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก (Lottery Method)ได้จังหวัดที่ศึกษาประกอบด้วย ภาคเหนือจังหวัดเชียงราย จังหวัดลำปาง ภาคกลาง จังหวัดนครนายก จังหวัดปทุมธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดศรีสะเกษ ภาคตะวันตก จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี ภาคตะวันออก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดจันทบุรีและภาคใต้ จังหวัดสงขลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.3 เลือกเก็บข้อมูลเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่านั้น

กำหนดผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา รวมแห่งละ จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐกิจ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ

3.2. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และด้านบุคลากร รายละเอียดดังนี้

3.2.1 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่พร้อม ค่อนข้างไม่พร้อม พร้อมปานกลาง ค่อนข้างพร้อม และพร้อม

3.2.2 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพร้อมด้านบุคลากรครูในการเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรู้ (Cognitive Component) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน ตามแนวคิดของ เวอร์เดลิน (Werdelin. 1977: 273-282)

2. สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

3. นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและการใช้สถิติ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ง) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.6 ขึ้นไป

4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาความเป็นไปได้ต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วจึงนำแบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษา เลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.6 ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6-1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต่างๆ ที่เป็นพื้นที่ศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลโดยตรง

4.2 นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่งเอกสารทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงต่างๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.2.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกงบประมาณที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวนการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความเป็นไปได้ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมายโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาความสอดคล้องเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติของทางราชการที่ส่งเสริมการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาถึงการเงินและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรม หรือโครงการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

5.3 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเทคนิคเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ไม่พร้อม	0	คะแนน
ค่อนข้างไม่พร้อม	1	คะแนน
พร้อมปานกลาง	2	คะแนน
ค่อนข้างพร้อม	3	คะแนน
พร้อม	4	คะแนน

จากนั้นมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	0.00 – 0.49	หมายถึง ไม่พร้อม
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	0.50 - 1.49	หมายถึง ค่อนข้างไม่พร้อม
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง พร้อมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง ค่อนข้างพร้อม
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.00	หมายถึง พร้อม

5.4 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากรโดยการวิเคราะห์ความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรู้ (Cognitive Component) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ไม่พร้อม	0	คะแนน
ค่อนข้างไม่พร้อม	1	คะแนน
พร้อมปานกลาง	2	คะแนน
ค่อนข้างพร้อม	3	คะแนน
พร้อม	4	คะแนน

จากนั้นมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 0.49 หมายถึง ไม่พร้อม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.50 - 1.49 หมายถึง ค่อนข้างไม่พร้อม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง พร้อมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างพร้อม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.00 หมายถึง พร้อม

เกณฑ์การแปลผลความเป็นไปได้

1. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาวินัย และไม่มีข้อกำหนดที่ขัดต่อรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

มีข้อกฎหมาย ระเบียบข้อตกลง ที่ขัดต่อรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

2. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

มีการใช้จ่ายเงินที่เกี่ยวกับกิจกรรม หรือโครงการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

ไม่มีการดำเนินงานตามกิจกรรม โครงการ พัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีแต่ไม่เพียงพอครอบคลุมในการจัดกิจกรรม โครงการ พัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

3. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

ความพร้อมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อมขึ้นไป หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

ความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมปานกลางลงไป หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

4. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

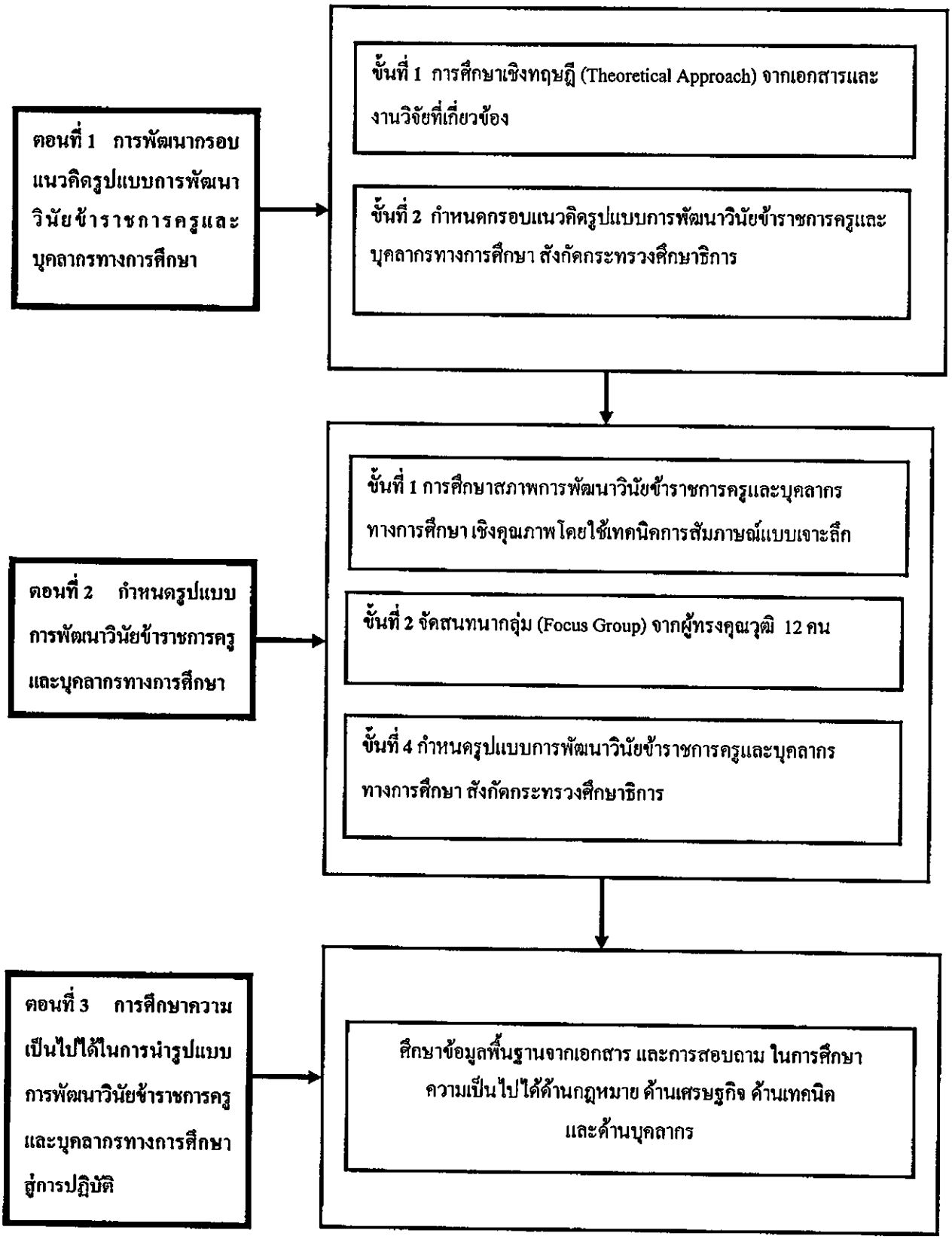
ความพร้อมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อมขึ้นไป หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

ความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมปานกลางลงไป หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

5. การแปลผลความเป็นไปได้ในนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติ

มีความเป็นไปได้ทุกด้าน	หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ
มีความเป็นไปได้ตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป	หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติแต่ต้องปรับปรุง
ไม่มีความเป็นไปได้ในทุกด้าน	หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 วิธีดำเนินการวิจัย