

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงาน บุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบาง ประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3. รูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย
2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ
3. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค
4. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น

1. การศึกษาสภาพการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ ดร.ชอุ่ม กรโกร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2558 ได้กล่าวว่า เรื่องวิสัยเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการครู ถ้าเราไม่พัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เราจะแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ แต่ถ้าเราได้พัฒนาวิสัยและควบคู่กันไปกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อผลที่จะเกิดกับงาน โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียน จะทำให้ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเราประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เรื่องวิสัยมีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความจำเป็นต่อองค์กร ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

ในเรื่องของการทุจริตต่อนหน้าที่เป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศของเรา สิ่งที่เราจะต้องปฏิบัติคือ ต้องทำความเข้าใจเรื่องกฎ กติกา ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เข้าใจร่วมกัน และเขตพื้นที่หรือหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจนในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการครู มีการเกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อนหน้าที่ในหลายเรื่อง เช่น การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น เราต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ผู้บริหารองค์กรต้องเข้มแข็ง ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และทำความเข้าใจกับข้าราชการครู และเห็นคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสทุกคน นำหลักธรรมาภิบาล และคุณธรรม จริยธรรม มาใช้จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ และสิ่งที่มีความจำเป็นอีกประการที่ต้องทำที่สุด คือ ความตั้งใจจริง และความมุ่งมั่นที่จะเดินบนเส้นทางที่ถูกต้อง สังคมของครูเราจะดีขึ้น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีการดำเนินการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อมีความเข้าใจที่ตรงกันแล้ว ก็จะหลีกเลี่ยงการทำให้เกิดการทุจริต ลดลง และจะหมดไปเพราะไม่ได้รับการยอมรับ

การดำเนินการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ข้าราชการครูในเรื่องวิสัยนั้น จะใช้ทั้งกระบวนการทำงานและเสริมความรู้ ทุกภาคเรียนจะมีการประชุมเครือข่าย ทั้ง 15 เครือข่าย และสอดแทรกเรื่องวิสัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการครูไปด้วย และมีกิจกรรมการดูแลเรื่องจิตใจของครูมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน 2 โครงการหลัก คือ โครงการต้นแบบ โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง 100% เพื่อสร้างวิถีชีวิตของครูให้มีความพอเพียง และโครงการ โรงเรียนคุณธรรม 100% โดยการกำหนดตัวชี้วัด เช่น ในเรื่องความมีวินัย ความเป็นระเบียบ การเอื้ออาทร ความรัก ความสามัคคี เพื่อช่วยให้ครูหันกลับมาปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง

นอกจากนี้ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินงาน โครงการเขตสุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกิจกรรมบำเพ็ญทานบารมีซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็น กิจกรรมเสริมหน้าที่การงาน และวินัยของคุณครู เป็นการทำงานร่วมกันกับทุกคนในภาคส่วนของสังคม อย่างบูรณาการ ลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นกระบวนการทำงานที่สร้างสรรค์ ลดความเครียด ผ่านกิจกรรม เช่น ทำบุญ ที่เราจะมีโอกาสสละทรัพย์ส่วนตัวในการสนับสนุนการศึกษาฝึกการเป็นผู้ให้ ให้เป็นวิถีชีวิต โดยการก้าวทีละขั้นตอน ไม่กระโดดข้าม เริ่มตั้งแต่โรงเรียนเสริมฐกิจพอเพียง โรงเรียนคุณธรรม เขตสุจริตและครูศีล 5 ต้องโล่มาโดยลำดับทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่เราต้องฝึกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเอง ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้มี พระกระแสรับสั่งเกี่ยวกับทางสายกลาง ความพอเพียง ทำให้ครูเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ส่วนในกรณีที่ครูมีการกระทำความคิด ในการลงโทษนั้นต้องยึดหลัก ถูกก็คือถูก ผิดก็คือผิด เมื่อเราพิสูจน์ได้ว่าผิดจริง ต้องมีการลงโทษ แต่ถ้าไม่ผิดจริง ก็ต้องไม่ลงโทษ ถ้ามีการยอมรับในส่วน ที่ผิดพลาด เราต้องช่วยกันกล่อมเกล่า พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการ ทางวินัยต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งหรือใส่ร้าย และเมื่อครูถูกดำเนินการทางวินัยแล้วจะมีการติดตาม เพื่อพัฒนาให้มีการประพฤติ ปฏิบัติตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษายอมรับใน โทษของตนเอง และลงโทษตามควรกรณี แต่สิ่งที่ให้ความสำคัญคือ การป้องกัน ป้องปรามมากกว่า เช่น การประสาน ปปช. มาให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การดำเนินงานทางวินัยต้องเป็นเส้นตรง และเข้มแข็งพอที่จะพาให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก้าวเดิน หมายความว่า ระบบต่างๆ ที่เป็นอยู่ต้องลดช่องว่างในการทุจริต คอรัปชั่น ให้มากที่สุด ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างตามกฎ กติกา ที่มีไว้ต้องปฏิบัติ และป้องกันด้วยการ เสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่คุณครู ด้วยการเป็นคนดี มีคุณธรรม งดเว้นอบายมุข เดินทางสายกลาง และดูแลสุขภาพของตนเอง

2. จากการสัมภาษณ์ นายชาญ คำภีระแบ่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) สายบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2558 กล่าวว่า โดยปกติข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน ยิ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกฎหมาย และสังคมก็ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง กฎหมายจึงเขียนไว้ในพระราชบัญญัติสภาครู วิชาชีพทางการศึกษา คือ คนที่เป็นครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพราะการศึกษาคือเครื่องมือ สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นคนที่เป็นครูจึงต้องมีกรอบมีบรรทัดฐานหรือมีระเบียบวินัย ที่จะต้องประกันว่าคนที่ทำหน้าที่นี้ต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ให้กับ ประชาชนได้

แนวปฏิบัติในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู กรณีทุจริตต่อหน้าที่ ต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดสรร พัฒนา และดูแลรักษา แต่ในความเป็นจริงเราอาจไม่สามารถคัดคนมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามความต้องการ ประกอบกับ ปัจจุบันมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ มากมาย แต่เหตุจูงใจในคดีความก็มากขึ้น เป็นเงาตามตัว มูลเหตุคือ ข้าราชการ ขาดความมีวินัยในตนเอง ประการที่สอง คือ วิธีการดำเนินการตามกฎกติกา การกำกับติดตาม ยังย่อหย่อน การดูแลเรื่องความประพฤติ เรื่องวินัย ไม่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการที่จะดำเนินการนั้น ในความจริงแล้ว ก.ค.ศ. ก็จะมี อ.ก.ค.ศ. ด้านวินัย ต้องมีกระบวนการกำกับ มีการเฝ้าระวังที่ลับไว และขณะเดียวกันคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องวินัย ต้องทำงานเชิงรุก ไม่ใช่การทำงานเชิงรับ มีกระบวนการให้ความรู้ สร้างความตระหนักรู้ ปลุกฝังกฎ กติกา และจรรยาบรรณที่เราต้องปฏิบัติให้เกิดขึ้นจากจิตวิญญาณ ระเบิดจากภายในตัวบุคคล สร้างจิตสำนึกรู้ การดำเนินการลงโทษ เป็นการดำเนินการที่ปลายเหตุ วิธีที่ดีที่สุด คือ การให้ความรู้ การสร้างความตระหนักร่วม เพื่อให้เกิดการสำนึกควบคุมตนเอง (Self Control) หรือการบริหารจัดการตัวเอง ภาษา ผู้นำ คือ Self Management

ในการลดความกดดันของครู ในการดำเนินการวินัย ต้องแยกเป็น 2 ประเด็น คือ การย่อหย่อนต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติไม่เป็นธรรม ก็จะทำให้เกิดความเครียด ประการที่สอง คือ ต้องสร้างสำนึกรู้ ให้ผู้มีรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน และภูมิคุ้มกัน เป็นสิ่งสำคัญ คนที่บริหารจัดการตนเองได้ จะมีระเบียบอย่างไรก็ไม่เครียด ดังนั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจภายใน ให้ยอมรับในกฎ กติกา

ส่วนกระบวนการป้องกัน ต้องยืนยันเลยว่า ถ้าคนมีสำนึกที่ดี มีhiri โอบตบประก็จะไม่ทำ ในทุกวันนี้เราไม่ได้เน้นเรื่องการจัดการความรู้ การสร้างแรงบันดาลใจที่จะเป็นครูที่ดี เป็นบุคลากรที่ดี เราไปเน้นเรื่องการดำเนินการทางวินัย ซึ่งไม่ทันต่อเหตุการณ์ และยังไม่โปร่งใสในบางส่วน ทำให้เกิดปัญหา

สำหรับวิธีการพัฒนา จึงต้องมีการพัฒนาการจัดการความรู้ และสร้างสามัญสำนึกในแรงบันดาลใจที่จะต้องเป็นข้าราชการที่ดี เป็นข้าราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงจะรู้อย่างไร แต่ถ้าไม่ออกจากภายในก็ไม่มีประโยชน์ การทำงานต้องทำงานเชิงรุก ต้องมีกระบวนการสร้างความมีวินัย ไม่ใช่เน้นการดำเนินการทางวินัย การพัฒนาวินัยต้องปลุกฝังความเป็นข้าของแผ่นดิน ต้องปลุกฝังว่าเรามีจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ หาตัวอย่างคนที่ประพฤติดี มายกย่องชมเชยเป็นต้นแบบ และคนที่ทำไม่ดี ต้องลงโทษอย่างรวดเร็ว และส่งเสริม สร้างสำนึกให้คนเหล่านั้น ได้ทราบความคิด ต้องระเบิดจากข้างใน ทำให้ทุกคนมีสำนึกร่วม และส่วนราชการต้องเข้าถึง เข้าใจในการพัฒนา และให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยง การสร้างภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นพื้นฐาน สร้างวินัยเชิงบวก

3. จากการสัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ชุ่มกมล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2558 กล่าวว่า เหตุที่ต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นการป้องกันมิให้ครูกระทำความผิด ถ้าครูรู้กฎหมายก็จะไม่ทำ แต่ปัจจุบันพบว่า มีครูหลายท่าน โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ไม่ทราบวิธีการปฏิบัติ หรือวิสัยทัศน์ข้าราชการ ทำให้มีการกระทำความผิด โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์หลายกรณี

สำหรับวิธีการในการเสริมสร้างวิสัยให้แก่ข้าราชการครูนั้น ต้องหาวิธีการมาให้ความรู้ โดยการยกตัวอย่างจากสถานการณ์จริง ให้ครูได้รับทราบ และควรมีการลดความกดดันไม่ให้ครูรู้สึกคับข้องใจโดยการเสริมสร้างกิจกรรมพัฒนาวิสัยให้แก่ข้าราชการครู และมีการจัดทำการประชุมสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติใหม่ๆ ในทุกเดือน ให้มีกรณีตัวอย่างร่วมอยู่ด้วย แต่ถ้ามีครูทำผิดต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ต้องมีการสืบหาข้อเท็จจริง โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียม และต้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูอาจมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ นำกรณีตัวอย่างให้ครูได้รับรู้ รับทราบ ให้เห็นชัดเจนว่ากระทำผิดอย่างนี้ต้องได้รับโทษอย่างไรบ้าง และควรมีการอบรมให้ความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักรู้ในกฎหมายใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาวิสัยของตน

4. จากการสัมภาษณ์ นายดำรงศักดิ์ มั่นคง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองกะท้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2558 กล่าวว่า เหตุที่ต้องมีการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูเนื่องจาก ประสบการณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 40 ปี ครูในยุคปัจจุบันเรื่องของจิตวิญญาณ ความศรัทธาในวิชาชีพ จะค่อยๆ ลดลง เพราะคนที่มาเป็นครูช่วงหลังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมมาเป็นครูแท้ จึงต้องการให้มีการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้เป็นครูจริงๆ ให้เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง แนวการปฏิบัติไม่ให้ครูปฏิบัติทุจริตต่อหน้าที่ คือ ต้องสร้างจิตสำนึก เพื่อให้เห็นคุณค่า และสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง เพราะสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง และสิ่งที่สำคัญคือ ครู ไม่ได้พิจารณาหน้าที่หลักของตนเอง ว่าอาชีพครู คืออาชีพที่ต้องเสียสละ แต่มองอาชีพครูเป็นเพียงอาชีพเสริม จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพครูที่แท้จริง วิธีการต้องใช้วินัย เจริญวงศ์ คือ ต้องเข้าหา เปิดใจ ขอร้องขอความร่วมมือ และคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องช่วยกัน โดยผู้บริหารต้องอาศัยจิตวิทยา เรื่องการปรองดอง ออมชอม เดินเข้าหากัน พบกันครึ่งทาง

ในการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของโรงเรียนจะใช้การประชุมประจำเดือน เน้นย้ำทั้งทำยในการสร้างจิตสำนึกการเป็นครูที่ดี การอุทิศเวลาให้แก่ศิษย์ และเน้นย้ำการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ในระดับเขตพื้นที่ได้มีนโยบายดำเนินการพัฒนาคุณภาพของครูที่บรรจุใหม่ ครูอัตราจ้าง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวินัย เพื่อสร้างสมประสบการณ์และจิตสำนึกให้เป็นครูที่ดีได้ และมีการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู

แต่อย่างไรก็ตามควรมีการลดความกดดันไม่ให้ครูเกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน เพราะทุกวันนี้ข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาท หน้าที่ แม้กระทั่งเรื่องการแต่งกายที่มีการแต่งเครื่องแบบเพียงวันเดียว เราจึงเป็นข้าราชการเพียงวันเดียว แต่ควรสนับสนุนให้ครูตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นข้าราชการทุกวัน สร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดความสง่างาม เป็นครูตลอด 24 ชั่วโมง และให้เป็นครูทุกวัน ความเป็นครูของเราต้องมีภูมิคุ้มกัน ไม่หลงหลุมวัตถุ มีการแก้ไขปัญหานี้สิน เพราะเป็นบ่อเกิดของการทุจริตคอร์รัปชัน ในการป้องกันอาจมีการยกกรณีตัวอย่างในสถานการณ์นั้นๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ครูต้องระวังตนในทุกเรื่อง ทั้งกาย วาจา ใจ ต้องมีจิตสำนึกในความเป็นครูทุ่มเท เสียสละเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ให้เป็นพ่อ แม่ คนที่สอง

ในกรณีที่ครูกระทำผิด ต้องใช้เหตุและผล ในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตาม ก่อนที่ครูจะกระทำผิด ต้องมีการป้อง และปราม การกระทำผิด โดยการยื่นมือเข้าไปช่วยในกรณีความผิดครั้งแรกๆ และตักเตือนไม่ให้กระทำผิดอีก เพราะเป็นการผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครู จะทำให้ความเป็นครูของเราค่อยๆ ค่อยๆ ทยอยหายไป อยากรู้ตามในการปฏิบัติงานอยู่กับคนย่อมมีปัญหา และที่สำคัญกรอบด้านวินัยที่กำหนดไว้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษา ดังนั้นจึงต้องชี้ช่องให้เห็นว่าการกระทำผิดวินัยเป็นบ่อเกิดของการเสื่อมค่า ถูกตราหน้าจากสังคม ต้องพร้อมที่จะเป็นจำเลยให้แก่ศิษย์และผู้ปกครอง แต่ถ้าศิษย์และผู้ปกครองสรรพยาครูสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีรูปแบบในแต่ละระดับ จากช่วงวัย ทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิ เช่น ก่อนเข้ามาเป็นครูต้องได้รับการบ่มเพาะ หรือปลูกฝังการเป็นครูอย่างน้อย 2-3 ปี ขึ้นไป และเมื่อเข้ามาแล้วในระยะเวลาที่อายุราชการไม่ถึง 10 ปี ครูกลุ่มนี้ต้องสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่เข้มข้นยิ่งขึ้น และกลุ่มอายุราชการ 10-20 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังไขว่คว้าพัฒนาตนเอง ก็ต้องให้วินัยในระดับที่แสดงให้เห็นถึงมรรคผลที่กระทำแล้วเกิดการพัฒนาต่อนักเรียน ในฐานะที่เป็นครู จะมีความสามารถอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และในวัยใกล้เกษียณต้องให้ความรู้ด้านภูมิธรรมเตรียมตัวที่จะเป็นครูที่นั่งอยู่ในใจเด็ก ถึงแม้จะเกษียณไปแล้วก็ยังเป็นครูได้ตลอดชีวิต

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูสิ่งที่ต้องการให้เกิดคือ ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกันกล่อมเกลาจิตใจอาจนำพระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. จากการสัมภาษณ์ ดร.รัชชชัย ศรีสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8 เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2558 กล่าวว่า การกระทำผิดทางวินัย มี 2 ประเภท คือประเภทที่ 1 สามารถรู้ได้จากความรู้สึกนึกคิดของคนโดยทั่วไป เช่น การล่วงละเมิดทางเพศเด็ก การหนีชั่วโมงสอนพวกนี้เราจะรู้ว่าผิดวินัย ประเภทที่ 2 ในบางเรื่องเราไม่รู้ มีวินัยที่คนไม่รู้ เพราะฉะนั้นครูจึงควรได้รู้ในสิ่งเหล่านี้ เป็นประเด็นแรก ประเด็นที่สอง ผู้กระทำผิดไม่คิดว่าตนเองจะได้รับโทษหนัก เขาควรจะได้รู้ว่าบางเรื่องก็ได้รับโทษที่หนักประเด็นที่ 3 เป็นการสร้างความตระหนักว่าคนทำดีทำถูกต้องจะได้รับยกย่องคนที่มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำความผิดต้องได้รับโทษ

แนวปฏิบัติที่ใช้ในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู รูปแบบที่ 1 คือการให้ความรู้ รูปแบบที่สองคือการให้กรณีตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาที่น่าสนใจ รูปแบบที่ 3 คือ คนที่เป็นผู้บริหารต้องศึกษาวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมใดที่กระทำแล้วผิดวินัย และพบบ่อย นั้นแสดงว่าผู้กระทำอาจไม่รู้ หรือรู้แต่ไม่ตระหนักรู้ ก็ต้องได้รับการพัฒนาวินัย กรณีการทุจริตต่อหน้าที่ ต้องเริ่มต้นที่ตัวเราเอง ต้องยึดระเบียบเป็นหลัก เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี กรณีที่สองต้องให้ความรู้ในเรื่องของความรุนแรงของโทษในการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ รุนแรงถึงขั้นไล่ออก ต้องดำเนินการตามกฎหมาย

วินัยในเรื่องต่างๆ ไปในมุมมอง ไม่มีอะไรที่กดดันเลย เพราะแค่ครูปฏิบัติตนตามหลักศีล 5 ก็ลดความกดดันได้แล้ว แต่สิ่งที่กดดันคุณครูคือการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงาน เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งที่กดดันคุณครูมาก เพราะครูจะระแวง ทำให้ต้องคอยระวัง ก็เกิดการกดดัน ดังนั้นจึงต้องศึกษาระเบียบแนวปฏิบัติให้ดี นอกจากนี้ต้องมีการยกย่องคนดี ควบคู่กับกระบวนการป้องปราม กุ่ขนานกันไป สิ่งสำคัญก็คือต้องเริ่มปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว และในสถาบันการศึกษาในระดับต้น นักเรียนต้องมีการให้ความรู้ ส่วนการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูนั้น ต้องศึกษาวิเคราะห์แต่ละประเด็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในข้อไหน ถ้าฐานผิดชั่วร้าย ต้องดำเนินการตามกระบวนการ แต่ถ้าไม่ชั่วร้ายเป็นการกระทำผิดพลาด ก็ต้องเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ต้องพิจารณาจากพฤติกรรมของครูเป็นสำคัญ

การควบคุมให้ครูอยู่ภายใต้วินัย มีปัญหาในเรื่องของการขาดความรับผิดชอบของครู ความไม่ใส่ใจ ในหน้าที่ต้องมีการกำกับ ติดตาม ต้องตามให้ทัน และเห็น จะทำให้เขาเหล่านั้นไม่กล้าทำ เช่น ในเรื่องการสอน ก็จะกำกับด้วยการตรวจตรา ส่วนเรื่องอื่นๆ ก็จะพิจารณาว่าเกิดปัญหาใด และนำเข้าไปประชุม เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันในการไม่กระทำและกระทำ เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่นำเรื่องวินัยเป็นตัวการบครุ ในโรงเรียน จับผิดก็จะทำให้ครูเกิดแรงต้านและจะกระทำผิดวินัยมากขึ้น แต่ถ้าผู้บริหารวางตัวให้ถูกต้องเหมาะสม ผู้ได้บังคับก็จะศรัทธา และปฏิบัติตาม

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้ กระทำผิด	การดำเนินการทาง วินัย
1	จัดทำเอกสาร คู่มือ ประชุมชี้แจงแนว ปฏิบัติ ฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ ระเบียบงานใหม่ๆ	รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนช่องทาง แสดงความคิดเห็น พบปะ สังสรรค์ ระหว่างเพื่อนครู จัดทำคลินิกวินัย	นิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ พฤติกรรม ศึกษาสาเหตุของ การกระทำผิดวินัย มอบรางวัล	ยึดหลักความเสมอ ภาคและเท่าเทียม ดำเนินการตาม กฎหมายอย่าง เคร่งครัด ไม่เห็นแก่ พวกพ้อง ดำเนินการพิจารณา ให้ทันเวลา
2	จัดทำเอกสาร แนว ปฏิบัติ เชิญวิทยากรให้ ความรู้ ออกหนังสือเวียน กฎ ระเบียบใหม่ๆ เชิญผู้อำนวยการ เฉพาะให้คำแนะนำ ฝึกอบรม ข้าราชการครูผู้ช่วย	จัดกิจกรรม นันทนาการ เสริมสร้างความ สามัคคี ให้ความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ ซักถาม แสดงความ คิดเห็น	จัดทำโครงการ สนับสนุน ส่งเสริม การมีวินัย นิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ปรึกษา เปิดโอกาส ให้มี ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ตั้งกรรมการ สอดคล้องดูแล พฤติกรรม	ใช้หลักกฎหมาย มากกว่าการเห็นอก เห็นใจ แก้ไขปรับปรุง พฤติกรรมทันที แม้ จะเป็นความผิด เล็กน้อย ร่วมรับผิดชอบ และรับ ชอบ สืบสวนข้อมูลตาม ข้อเท็จจริง

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้ กระทำผิด	การดำเนินการทาง วินัย
3	<p>ประชาสัมพันธ์กฎ ระเบียบ</p> <p>ให้ความรู้ ความ เข้าใจ</p> <p>จัดทำเอกสาร เผยแพร่</p> <p>อบรมครูผู้ช่วย</p>	<p>ไม่นำเรื่องวินัยเป็น ข้อบังคับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของ ครู</p> <p>เปิดโอกาสให้ ซักถามในที่ประชุม</p> <p>ให้ความยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน</p> <p>เปิดโอกาสให้มีการ ชี้แจงข้อเท็จจริง</p>	<p>พิจารณาความดี ความชอบ โดยใช้ วินัยเป็นเกณฑ์</p> <p>หาสาเหตุของการ กระทำผิดวินัย</p> <p>ให้ครูต่อครู ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน</p> <p>จัดให้มีพี่เลี้ยง หรือ ที่ปรึกษา</p>	<p>โปร่งใส ตรวจสอบ พฤติกรรมได้ ตลอดเวลา</p> <p>ดำเนินการตาม ระเบียบอย่าง เคร่งครัด</p> <p>เร่งรัดให้ทัน กำหนดเวลา</p> <p>ยึดหลักกฎหมาย เป็นสำคัญ</p>
4	<p>สนับสนุนอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน</p> <p>เชิญผู้อำนวยการ เฉพาะมาให้ความรู้</p> <p>ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง</p>	<p>เป็นกันเอง</p> <p>บริหารงานเหมือน ญาติ</p> <p>ไม่นำวินัยเป็นข้อ ต่อรองการ ปฏิบัติงาน</p> <p>สำรวจสภาพปัญหา ของครู</p>	<p>จัดกิจกรรมให้ครู ได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจปัญหา</p> <p>หาสาเหตุของการ กระทำผิดอย่าง ละเอียดถี่ถ้วน</p> <p>ตรวจสอบ พฤติกรรมครูอย่าง สม่ำเสมอ</p>	<p>ว่ากล่าวตักเตือน เมื่อมีการกระทำผิด วินัยแม้จะเป็นครั้ง แรก</p> <p>ลงโทษทุกครั้ง ต้อง ให้ผู้ถูกลงโทษ ทราบเหตุผล</p> <p>แก้ไข ปรับปรุง พฤติกรรม กรณี รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก่อนการลงโทษ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้กระทำผิด	การดำเนินการทางวินัย
	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จัดตั้งชมรม	กำกับ ติดตาม พฤติกรรมครูทั้งในและนอกเวลา ราชการ	ส่งเสริมหลักการ รับผิดชอบ และรับชอบ
5	ประชุมชี้แจงเป็นประจำ	รับฟังความคิดเห็น	ศึกษาภูมิหลังของครูก่อนมอบหมายงาน	ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย
	สอดแทรกความรู้ในการประชุม	เปิดโอกาสให้ครูได้ อุดหนุน ในเรื่องที่ ถูกกล่าวหาหลายรูปแบบ	นิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน	พิจารณาว่าผู้กระทำ ความผิดมีเจตนาหรือไม่
	จัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติงานด้านวินัย	สำรวจสภาพปัญหาของครู	มอบรางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ	เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหา มีการชี้แจง
	พัฒนาบุคลากรตามความต้องการ	รับฟังความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ	ให้คณะกรรมการ เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ปรับปรุงพฤติกรรมของครู	ให้ความสำคัญกับทุกเรื่องที่ ข้าราชการครู กระทำผิดวินัยแม้เพียงเล็กน้อย
	ประชุมชี้แจงระเบียบวินัย	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	กำกับ ติดตาม พฤติกรรมทั้งในและนอกเวลา ราชการ	พิจารณาโทษอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียม
	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จัดกิจกรรมเสริมให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย	จัดที่ปรึกษาให้ กำแนะนำปรึกษา	ดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้ กระทำผิด	การดำเนินการทาง วินัย
5 (ต่อ)	กระตุ้นให้เกิดความ ตระหนัก ประชาสัมพันธ์ให้ ทราบระเบียบงาน เผยแพร่ความดีของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ศึกษาคูงาน ทัศนศึกษา	ผู้บริหารศึกษาเป็น แบบอย่าง ตรวจสอบ พฤติกรรมอย่าง ต่อเนื่อง ให้บุคคลภายนอกมี ส่วนร่วมในการ สอดส่องพฤติกรรม ของครู	ส่งเสริมการรับผิด และรับชอบ

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อกำหนด โครงร่างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการให้ความรู้ด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยสอดแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ
- 3) ฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ
- 4) สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโอกาส
- 5) จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ยึดถือและปฏิบัติตาม
- 6) เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใน โอกาสต่างๆ
- 7) จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสาร เกี่ยวกับการประพฤติ และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) เชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านกฎหมายบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม
- 9) ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงระเบียบงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 10) ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประกอบด้วย 1) จัดทำคู่มือ ปล่อย ปล่อยฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 3) ไม่จับผิด ไม่นำเรื่องวินัยเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) สำรวจสภาพปัญหาของครูในเรื่องความกดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์หลากหลายรูปแบบ 6) เปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาได้หลายรูปแบบ 7) สนับสนุนการจัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม ของโรงเรียนเพื่อให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน 8) จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและพักผ่อนหย่อนใจ 9) ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน 10) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 3) ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 4) จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแล รับฟังความคิดเห็น ได้อย่างเป็นกลาง 5) เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) จัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยกันเอง 7) ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 8) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 9) กำกับ ติดตาม พฤติกรรมของข้าราชการครูทั้งในและนอกเวลาราชการ 10) พิจารณาความดี ความชอบ โดยใช้วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณา 11) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ 2) ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริงก่อนดำเนินการทางวินัย 4) ให้ความสำคัญกับเรื่องเล็กน้อยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย 5) เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้มีโอกาสดำเนินการขอผลของการกระทำผิดวินัย 6) ใช้หลักกฎหมายให้มากกว่า การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน 7) พบเห็น หรือทราบว่ามีกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาในทันที 8) เมื่อมีการกระทำผิด

ครั้งแรก ผิดเล็กน้อย แก้ไข ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 9) เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรก ให้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบทุกครั้ง หรือทำทัณฑ์บนไว้ก่อน ที่จะมีกรลงโทษ ตามที่กำหนด 10) ส่งเสริมหลักการรับผิดชอบ และรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 11) การลงโทษทุกครั้ง ต้องเรียกผู้ถูกลงโทษ มาอบรมชี้แจง เหตุผลของการ ถูกลงโทษ เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ 12) เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดเล็กน้อย รู้เท่าไม่ถึงการณ์ แก้ไข ปรับปรุง ตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

สำหรับแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปปฏิบัติ จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Category Data) ตามคุณสมบัติ (Properties) ของมโนทัศน์ (Concept) พบว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการของผู้บริหาร ในการรักษานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้อาจารย์มีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำ ได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้อาจารย์ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การป้องกันมิให้อาจารย์ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไป โดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนด โทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปปฏิบัติ นั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง ในระยะเริ่มต้นอาจใช้การให้ความรู้ ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูผู้ช่วยที่ต้องมีการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และมีการลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติ ตามบทบาททางสังคม

อย่างไรก็ตามการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่อง ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

2. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้สาระสำคัญดังนี้

หลักการพัฒนายินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่า จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการหลงไหลของวัฒนธรรมตะวันตก ผู้สังคมไทยอย่างรวดเร็ว ทำให้วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอย จนก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะความหย่อนยานด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมให้ “คน” ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ มีระเบียบ วินัย เพราะวินัย เป็นความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนให้เยาวชนมีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ต้องมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด อยู่เสมอ สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1 กล่าวว่า “วินัย เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะครู ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล หรือผู้เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่าง ถ้าครู ไม่มีวินัย คนในชาติ ก็จะไม่เจริญ เพราะครู คือต้นแบบของคนในชาติ ดังนั้นครูจึงต้องมีวินัย ทั้งต่อตนเองและสังคม” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 5 กล่าวว่า “ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังนั้น คนเป็นครู นอกจากจะต้องรับผิดชอบในงาน

ที่ต้องปฏิบัติแล้ว ครูยังต้องมีวินัย เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ต่อสาธารณชนด้วย ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐ” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 12 กล่าวว่า “วินัย เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป็นการสร้างชาติ ประเทศญี่ปุ่น มีความเจริญได้เพราะคนในชาติมีวินัย รักษาวินัย อย่างเคร่งครัด มีการปลูกฝังวินัยในโรงเรียน โดยครูเป็นต้นแบบ คนไทย โดยพื้นฐานเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีจารีต ประเพณีที่ดีงาม จึงสามารถปลูกฝังระเบียบวินัยได้โดยง่าย โดยเริ่มต้น ที่บ้านและโรงเรียน มีพ่อ แม่ และครูเป็นแบบอย่างที่ดีงาม” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 8 กล่าวว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าในแผ่นดิน สถานการณ์ในปัจจุบัน ต้องการคนมีวินัย เป็นอย่างมาก เพราะสัญญาประชาคมให้เห็นว่าสังคมไทยมีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะการหลงใหลทางวัฒนธรรม ที่มาพร้อมความเจริญทางเทคโนโลยี จึงทำให้ต้องพัฒนาวินัยของคนทั้งชาติ ครูเป็นต้นแบบ เพราะเป็นผู้ที่ให้การศึกษ เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ จึงควรต้องพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปุชนิยมบุคคลของชาติ” นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “ครู เป็นตัวแบบที่สำคัญ ที่จะหล่อหลอมให้สังคมเป็นไปในทิศทางที่เจริญรุ่งเรือง ทัดเทียมนานาประเทศ บนหลักความเป็นสากล บนวิถีความเป็นไทย โดยเฉพาะปัจจุบัน มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเตรียมความพร้อม คู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 คนในชาติจึงต้องมีวินัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสงบสุข ไม่แตกแยก คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยแล้ว ก็จะนำพาให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง ตามที่มุ่งหวังไว้”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ คือ เป็นทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และยังเป็นสิ่งที่คาดหวัง ของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี หากครูมีวินัยแล้ว ก็จะส่งผลต่อตัวครู ต่อการศึกษา ต่อสังคม และประเทศชาติ

รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้เสนอรูปแบบดังนี้

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และแนวปฏิบัติ ต่างๆ ของสังคม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเรื่องการพัฒนาวินัยนั้น ควรให้ความรู้ตั้งแต่ตอนเป็นครูผู้ช่วย หรือขั้นตอนการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรมีการปฐมนิเทศครูใหม่ โดยเน้นหลักการปฏิบัติมากกว่าการให้

เข้ารับการอบรมฟังบรรยาย” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 8 กล่าวว่า “วินัย เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถกระทำผิดวินัยได้ 2 รูปแบบ คือ แบบไม่รู้ และแบบรู้ แบบไม่รู้ หมายถึง การรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยเฉพาะเรื่องพัสดุ และการเงิน แบบรู้แล้วยังทำ เช่น ผู้สอน อาจารย์นักเรียน ดังนั้น จึงควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ในเรื่องโทษที่จะได้รับ จากการกระทำผิดวินัย เพื่อเป็นการป้องกัน และปรามมิให้กระทำผิดวินัย” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 9 กล่าวว่า “วินัย จะทำให้สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง การมีวินัยนั้นต้องเริ่มจากการให้ความรู้ วิธีการให้ความรู้ ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญยิ่ง ผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี อาจทำคู่มือ การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้มีการซักถาม ในเรื่องระเบียบวินัยถ้าข้าราชการครู ยังไม่เข้าใจในระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ หรืออาจหาผู้รู้เป็นผู้ให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 4 กล่าวว่า “การให้ความรู้เรื่องวินัยแก่ ข้าราชการครูนั้น ควรมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเป็นผู้ให้ความรู้ ไม่ควรใช้การอบรมในห้องประชุมเท่านั้น ควรนำครูไปศึกษาดูงาน หรือฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ด้านการปลูกฝังระเบียบวินัย” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 6 กล่าวว่า “การให้ความรู้เรื่องวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ไม่ควรเป็นไฟไหม้ฟาง แต่ต้องมีการอบรมต่อเนื่อง อาจเป็น ปีละ 1 ครั้ง หรือภาคเรียนละ 1 คน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้เรื่องระเบียบวินัย ที่ทันสมัย โดยเฉพาะระเบียบที่ออกมาใหม่ๆ” ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 7 กล่าวว่า “การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ครู ควรต่อเนื่องให้เป็นวิถี อาจแทรก อยู่ในการประชุม การทำหนังสือเวียน หรือแม้กระทั่งการสนทนา ให้ครูได้ทราบระเบียบ กฎหมาย ที่ออกมาใหม่ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 10 กล่าวว่า “เห็นด้วยกับผู้ทรงคุณวุฒิท่านอื่นที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การให้ความรู้ เรื่องวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ควรทำอย่างต่อเนื่อง และควรเริ่มที่ระดับครูผู้ช่วย รวมทั้งผู้บริหาร ต้องมีการพัฒนาวินัยตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวินัยนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะมาเป็นวิทยากร ให้ความรู้ อย่างไรก็ตามอาจมีช่องทางสื่อสาร ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับรู้ รับทราบ ระเบียบ กฎหมาย ใหม่ๆ ที่ออกมาได้อย่างสะดวก อาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน เช่น ทำเว็บไซต์ให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัย กฎหมาย แก่ข้าราชการครูก็จะเป็นสิ่งที่ดีเป็นอย่างมาก”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยสอดคล้องในเวลาประชุมอยู่เสมอ 3) ปฐมนิเทศครูผู้ช่วยด้าน จิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง 4) ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ

ตามโอกาส 5) เชิญผู้อำนวยการเฉพาะ/วิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใน โอกาสต่างๆ 6) จัดทำเอกสารหนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน สร้างบรรยากาศ เปิด โอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “การลดความกดดัน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น เพราะถ้าครูไม่เครียด มีความสุขกับการทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ การลดความกดดันให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา อาจมีช่องทางให้ครูได้สื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เช่น จัดทำกล่อง/ตู้ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือเปิด โอกาสให้ครูได้ซักถามเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการประชุมของครู เป็นต้น” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 6 กล่าวว่า “ในการลดความกดดัน ไม่ควรนำเอาวินัยมาขู่ครู แต่ควรสร้างความตระหนักให้ครูได้เห็นว่า จะต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยเฉพาะต้องไม่จับผิดครู ไม่นำเรื่องวินัยมาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงาน” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 4 กล่าวว่า “ควรสร้างเสริม ให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ รักใคร่กลมเกลียว เพื่อความสามัคคีกัน ถ้าครูรัก สามัคคีกัน ก็จะทำให้ผิดวินัยน้อยลง แต่ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา” และผู้เข้าร่วมสนทนา กลุ่มคนที่ 11 กล่าวว่า “ควรมีการสำรวจสภาพปัญหาของครูในเรื่องความกดดัน ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน และพัสดุ อาจกระทำความผิด โดยไม่เจตนา ดังนั้น ควรมีการ สำรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างใกล้ชิด”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 10 กล่าวว่า “ในการลดความกดดัน ถ้าครูกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความเป็นธรรม โดยการให้ครูได้มีโอกาสดูชี้แจง อุตธรรม ร้องทุกข์ ได้หลายช่องทาง หลายรูปแบบ เพื่อให้ครูรู้สึกผ่อนคลายความวิตกกังวล และควรหาที่ปรึกษา มีศูนย์ ให้การช่วยเหลือกรณีทีครูปฏิบัติผิดระเบียบวินัย โดยไม่มีเจตนา หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์” ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มคนที่ 3 กล่าวว่า “ควรมีเวลา หรือเปิดโอกาสให้ครู ได้พูดคุยกับผู้บริหาร เพื่อสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน ให้รู้สึกอบอุ่น มีที่ปรึกษา เป็นเพื่อน ที่ น้อยที่เคารพ มากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ ตามหน้าที่ และควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรม เครือข่ายเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง” และ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 12 กล่าวว่า “การลดความกดดัน เป็นการช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 10 กล่าวว่า “นอกจากการป้องกันแล้วควรมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) ควรให้ความสำคัญในเรื่องของวิทยฐานะ ตำแหน่ง อัตรา หาท่างแก้ไขปัญหาค่ากำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 12 กล่าวว่า “อาจแบ่งการป้องกัน ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้นในการอบรม สัมมนา อย่างเข้ม ให้แก่กลุ่มครูพันธุ์ใหม่ หรือครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ ทั้งการแต่งกาย คำพูด กิริยา มารยาทต่างๆ ระดับสูงขึ้น ได้แก่ ผู้บริหาร ควรมีการเสริมสร้างความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล ติดตาม กำกับ การปฏิบัติงานให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกำหนด” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 9 กล่าวว่า “การป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยนั้น ควรได้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ครูมีความตระหนักรู้ในการอยู่ในกฎ กติกา มารยาท รวมทั้งให้ครูได้มีครูด้วยกันเป็นที่ปรึกษา จะทำให้ครูกล้าที่จะบอกเล่าความจริงมากกว่า ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และควรมีการกำกับติดตามพฤติกรรมของครูทั้งในหน่วยงาน และนอกเวลาราชการ แต่ต้องไม่ใช่การจับผิด เป็นการสอดส่องพฤติกรรม อาจเป็นในรูปแบบของคณะกรรมการดูแลระเบียบวินัยของข้าราชการ” และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 5 กล่าวว่า “การป้องกันนั้น อาจนำเรื่องวินัยเป็นข้อกำหนดในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งอาจมอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ประกอบด้วย ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 1) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 2) ศึกษาสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 3) ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ 4) เปิด โอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดให้มีที่ปรึกษา พี่เลี้ยง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง 6) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยตนเอง 7) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 8) กำหนด องค์กรประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ 9) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1 กล่าวว่า “การดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องให้ความสำคัญ และให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรม ไม่ปกป้องคนกระทำผิด แต่ต้องลงโทษคนกระทำผิดให้ได้รับโทษอย่างเหมาะสม เพราะจะทำให้เกิดความเข็ดหลาบ ไม่กระทำผิดอีก แต่ในกรณีที่กระทำโดยประมาท หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์นั้น ต้องมีมาตรการในการเยียวยา ตามเจตนา และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบราชการ” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 3 กล่าวว่า “การจะดำเนินการทางวินัยได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการสืบและสอบ ก่อน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ด้านกฎหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย รวมทั้งการสืบสวนหาข้อมูลต้องสืบอย่างรอบทิศ หลายด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอต่อการตัดสินใจ บนหลักการของกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 12 กล่าวว่า “การดำเนินการทางวินัย ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่ควรมีบรรทัดฐานในการดำเนินการ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และรวดเร็ว ให้ทันกำหนดเวลาที่กำหนดในแต่ละชั้นโทษ” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 9 กล่าวว่า “ในการดำเนินการทางวินัยนั้น ต้องเป็นไปในลักษณะของการลงโทษ โดยการเสริมสร้างวินัย เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำแนวทางในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย” อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “การดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการพิจารณาโทษ ต้องให้ผู้ถูกลงโทษได้ทราบเหตุผล เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนมีการลงโทษ แต่อาจมีการเปิดโอกาสให้ผู้รู้เท่าไม่ถึงการณ์ในความคิดเล็กน้อย ได้ปรับปรุงตนเองก่อนมีการลงโทษ”

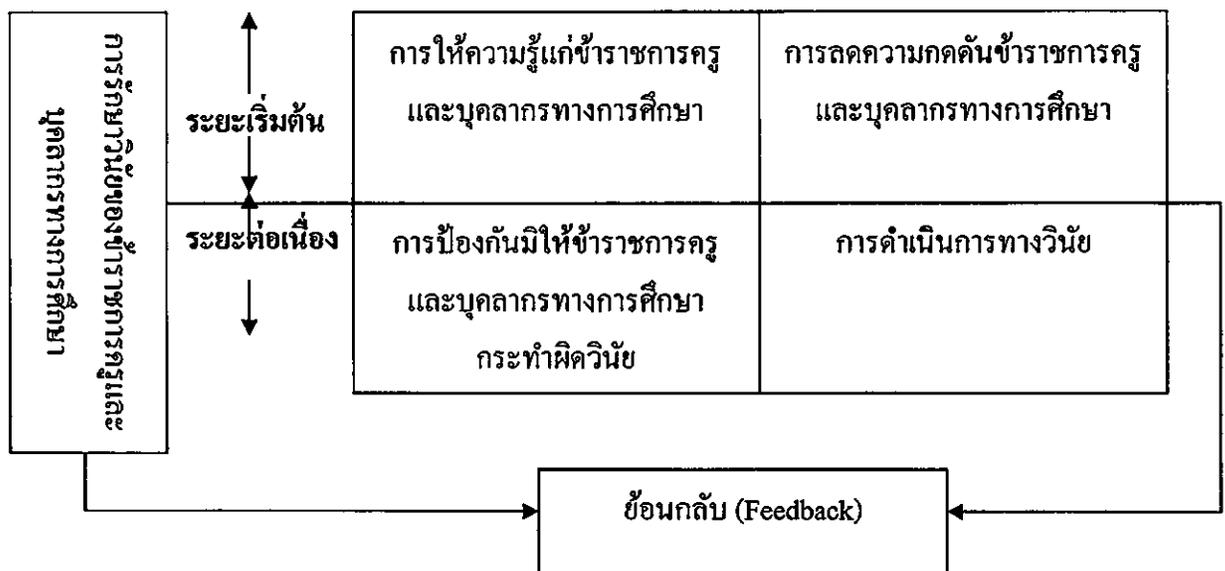
จากที่กล่าวว่าข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวน หาหลักฐานความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสนำข้อเท็จจริงมาชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย 3) ให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย 4) พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักกรรมมาภิบาล 5) กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 6) ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนมีการลงโทษ 7) เสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับชอบร่วมกัน 8) พิจารณาโทษให้ทันตามกำหนดเวลา

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้เสนอแนะแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ ดังนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1 กล่าวว่า “แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องเสริมสร้างความมีวินัยให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานองค์กรของตนเอง” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “การให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องกระทำต่อเนื่อง ไม่ควรมีระยะสั้น หรือระยะยาว แต่อาจใช้คำว่า การดำเนินการเบื้องต้นหรือระยะเริ่มต้น เริ่มแรก และการดำเนินการต่อเนื่อง เพราะทั้ง 4 ด้านนี้ต้องดำเนินการควบคู่กันไป” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 11 กล่าวว่า “การให้ความรู้แก่ครูนั้นต้องมีข้อมูลย้อนกลับ ว่าความรู้ที่ได้ให้ไปแล้ว ครุนำไปพัฒนาการมีวินัยของตนเองอย่างไรบ้าง และควรดำเนินการให้ความรู้เรื่องใดเป็นลำดับต่อไป”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 10 กล่าวว่า “การลดความกดดันในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย นั้น ต้องให้ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเครียดในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้วยการพูดคุย สนทนาอย่างเป็นกันเอง” ส่วนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 5 กล่าวว่า “ในเรื่องการป้องกันและการดำเนินการทางวินัย อาจให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไรก็ตามควรยึดถือหลักนิติธรรมให้มากกว่าการใช้ความรู้สึก ให้การพิจารณาโทษทางวินัย เป็นไปตามหลักความรับผิดชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง” และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2 กล่าวว่า “การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ไปปฏิบัติ นั้น ในระยะเริ่มต้น ควรให้ความรู้ด้านวินัยแก่ครูผู้ช่วย และลดความกดดันที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในระยะต่อเนื่องอาจยกระดับเป็นการป้องกัน และการดำเนินการทางวินัยให้โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้”

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

จากภาพประกอบ 4 พบว่า มืองค์ประกอบในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการของผู้บริหารในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตนปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

2. การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการคัดเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะ ได้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

4. การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปปฏิบัตินั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง ในระยะเริ่มต้น อาจใช้การให้ความรู้ด้านวิสัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูผู้ช่วย ที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตร ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และมีการลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติตามบทบาททางสังคม

อย่างไรก็ตามการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่อง ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) และการสอบถามบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

ในการวิเคราะห์ด้านกฎหมาย ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อตกลงต่างๆ ที่ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทาง ราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
<p>1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p>	<p>บทบัญญัติ หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึง มาตรา 97</p> <p>ตามมาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติ เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด อยู่เสมอ</p> <p>มาตราอื่นที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าข้าราชการครูต้อง สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง วิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษา ประโยชน์ราชการ มีจรรยาบรรณ ไม่ละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่ พึงรัก ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบ แผน ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้กับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มี ความรับผิดชอบ ไม่สร้างความแตกแยกในสังคม ไม่อาศัยประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ไม่นำผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความเป็นกลางทางการ เมือง รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ พัฒนาผู้เรียนให้มี วินัย รวมทั้ง เสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ต่อ)	ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย ก็จะมีโทษทางวินัย 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย	<p>บทบัญญัติหมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย</p> <p>ข้อ 22 ถึง ข้อ 27</p> <p>ข้อ 22 พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของบังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ</p> <p>ข้อ 23 พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนด ไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด</p> <p>พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่งพนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย</p> <p>ข้อ 24 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>(1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่</p> <p>(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
<p>2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)</p>	<p>(3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>(4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาหรือข้อคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 22 จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>(5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>(6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวัน เวลา การมาทำงาน</p> <p>(7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย</p> <p>(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก</p> <p>(9) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ข้อ 25 เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวิสัย (ต่อ)	<p>จัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวน โดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด</p> <p>ข้อ 26 ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด</p> <p>ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร</p> <p>ข้อ 27 ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้</p>
3. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537	<p>ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการรักษาวิสัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49</p> <p>ข้อ 28 ลูกจ้างประจำต้องรักษาวิสัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
	<p>ลูกจ้างประจำผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษ เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5</p>
<p>4. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556</p>	<p>ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง ข้อ 15 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม</p>

ตาราง 2 แสดงความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 28 ถึง ข้อ 49 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง ข้อ 15 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการเงินปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามต้นทุนการใช้จ่าย ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
<p>1. เงินงบประมาณ</p> <p>งบสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานขยายโอกาสและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ผลผลิตผู้จบการศึกษาภาค บังคับ กิจกรรมการจัด การศึกษาประถมศึกษา เพื่อ เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา</p> <p>1.1 งบบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา</p> <p>1.2 งบพัฒนาคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>เป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐาน ที่จำเป็นในการ ดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา แบ่งเป็น งบประมาณ</p> <p>- ค่าตอบแทนใช้สอย และวัสดุ</p> <p>- ค่าสาธารณูปโภค งบบริหารสำนักงาน -ค่าใช้จ่ายสำหรับ ดำเนินงาน/ปฏิบัติ ราชการกลุ่มงาน/ หน่วย/บุคคลใน สำนักงาน งบบริหารจัดการ สำนักงาน</p>	<p>เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการที่ เกี่ยวข้องโดยใช้ใน ลักษณะ 3 ประเภท ได้แก่</p> <p>งบดำเนินงาน</p> <p>1. ค่าตอบแทน</p> <p>2. ค่าใช้สอย</p> <p>3. ค่าวัสดุ</p> <p>4. ค่าสาธารณูปโภค (ดำเนินการจ่ายตาม แผนบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ตามนโยบาย จุดเน้น ประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>จัดทำโครงการ/ กิจกรรมตามจุดเน้น ประกอบด้วย</p> <p>1. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน</p> <p>2. ด้านครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา</p> <p>3. ด้านการบริหาร จัดการ</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
2. เงินสนับสนุนจากองค์กร อื่นๆ	- จัดกิจกรรมตาม จุดเน้น จัดทำโครงการ/ กิจกรรม ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ สนับสนุนจากส่วน ราชการ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน	และแผนการใช้ จ่ายเงินงบประมาณ) งบประมาณ 1. ค่าจ้างชั่วคราว เช่น จ้างครูอัตราจ้างราย เดือน พนักงาน ขับรถ คนงาน ฯลฯ งบลงทุน 1. ค่าครุภัณฑ์ 2. ค่าที่ดิน และ สิ่งก่อสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของ การจัดการ	สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการและ แผนการใช้จ่าย งบประมาณ และการ ใช้จ่ายงบประมาณ ตามตัวชี้วัดผลผลิต และตามขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สภาพการเงินของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ประกอบด้วย เงินงบประมาณ จากงบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานขยายโอกาส

และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นนสรรม ผลผลิตผู้จบการศึกษาภาคบังคับ กิจกรรมการจัดการศึกษาประถมศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งเป็นงบบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงบพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางราชการที่เกี่ยวข้องโดยใช้ในลักษณะ 3 ประเภท ได้แก่ งบดำเนินงาน งบบุคลากร และงบลงทุน ตามแผนปฏิบัติการที่ได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมตามจุดเน้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ

นอกจากนี้เงินที่ได้รับสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ จะมีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการจัดหาสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณตามตัวชี้วัด ผลผลิตและตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิწყษ์
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิწყษ์ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิწყษ์ข้าราชการครู
1. เงินงบประมาณ 1.1 เงินเดือนครู/ค่าจ้าง	ตามหลักเกณฑ์ พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	ตามหลักเกณฑ์ พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทย ฐานะ และเงินประจำ ตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547	เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ให้กับบุคลากรครูที่มี การสอนนอกเวลา
1.2 เงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย ในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว)	อัตราการจัดสรร ระดับก่อน ประถมศึกษา 1,700 บาท/คน/ปี	เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ในลักษณะ 3 ประเภท ได้แก่	1. เพิ่มสัดส่วนการ จัดสรรงบประมาณ งบวิชาการ ร้อยละ 60-70

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
1.3 เงินอุดหนุนค่าอาหาร นักเรียนประจำพักนอน	<p>ระดับประถมศึกษา 1,900 บาท/คน/ปี</p> <p>ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น 3,500 บาท/ คน/ปี</p> <p>ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย 3,800 บาท/คน/ปี</p> <p>(สถานศึกษาขนาด เล็กที่มีนักเรียนน้อย กว่า 120 คน ได้รับ การจัดสรรเพิ่มเติม ในระดับประถมศึกษา คนละ 250 บาท ระดับมัธยมศึกษา คน ละ 500 บาท)</p> <p>จัดสรรให้นักเรียนที่มี ถิ่นที่อยู่ ไม่สะดวก ห่างไกล กันดาร ทำ ให้เป็นอุปสรรคต่อ</p>	<p>งบดำเนินงาน</p> <p>1. ค่าตอบแทน</p> <p>2. ค่าใช้สอย</p> <p>3. ค่าวัสดุ</p> <p>4. ค่าสาธารณูปโภค (ดำเนินการจ่ายตาม รายการในแผนปฏิบัติ การประจำปีของ สถานศึกษา)</p> <p>งบบุคลากร</p> <p>1. ค่าจ้างชั่วคราว เช่น จ้างครูอัตราจ้างราย เดือน พนักงาน ขับรถ คนงาน ฯลฯ</p> <p>งบลงทุน</p> <p>1. ค่าครุภัณฑ์</p> <p>2. ค่าที่ดิน และ สิ่งก่อสร้าง (มีวงเงิน เกินกว่า 50,000 บาท)</p> <p>1. เป็นค่าอาหาร สำหรับนักเรียน ประจำพักนอน โดยเลือกวิธีการ</p>	<p>งบบริหารทั่วไป</p> <p>ร้อยละ 30-20</p> <p>งบอื่นๆ ร้อยละ 10</p> <p>ประสานงานจาก แหล่งทุนต่างๆ ทั้ง ภาครัฐ และเอกชน</p> <p>2. ค่าใช้จ่ายที่ขอรับ การสนับสนุนเพิ่มเติม จากผู้ปกครอง (เนื่องจากการเข้าเรียน ระหว่างปี ทำให้ไม่ได้ รับการจัดสรรเงินราย หัวจากหน่วยงานต้น สังกัด)</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
1.4 เงินอุดหนุน ปัจจัยพื้นฐานนักเรียน ยากจน	การเดินทางไป-กลับ ระหว่างถิ่นที่อยู่กับ สถานศึกษา จัดสรร ให้ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จัดสรร 5,350 บาท/ คน/ปี นักเรียนที่ผู้ปกครองมี รายได้ต่อครัวเรือนไม่ เกิน 40,000 บาท/ปี จัดสรร ระดับ ประถมศึกษา คนละ 460 บาท/ปี มัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) คนละ 2,500 บาท/ปี	ดำเนินการ ดังนี้ 1.1 จัดซื้อวัสดุคิ ประกอบอาหาร หรือ จ้างเหมาทำอาหาร 1.2 จ่ายเป็นเงิน สดให้กับนักเรียน 1. ใช้ในลักษณะ ถัวจ่าย โดยเลือก วิธีดำเนินการจ่าย หรือจัดหาปัจจัย พื้นฐานที่จำเป็นต่อ การดำรงชีวิต ดังนี้ ค่า หนังสือ อุปกรณ์การ เรียน เครื่องแต่งกาย นักเรียน ค่าอาหาร กลางวัน และค่า พาหนะในการเดินทาง	
1.4 เงินอื่นๆ	1. เงินอุดหนุนตาม นโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ	1. เงินค่าหนังสือ แบบเรียน ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเสื้อผ้า นักเรียน และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1. ประสานงานจาก แหล่งทุนต่างๆ ทั้ง ภาครัฐ และเอกชน

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
2. เงินนอกงบประมาณ 2.1 เงินรายได้สถานศึกษา	1. บรรดารายได้ ผลประโยชน์ที่เกิด จากรัฐพัสดุ 2. เบี้ยปรับที่เกิดจาก การผิดสัญญาการศึกษา 3. เบี้ยปรับที่เกิดจาก การผิดสัญญาการซื้อ ทรัพย์สิน หรือจ้างทำ ของที่ดำเนินการโดย ใช้เงินงบประมาณ 4. เงินที่มีผู้มอบให้ ทั้งระบุวัตถุประสงค์ และไม่ได้ระบุ วัตถุประสงค์ 5. เงินหรือ ผลประโยชน์อื่นที่ สถานศึกษารับไว้เป็น กรรมสิทธิ์	1. ใช้ตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	1. ประสานงานจาก แหล่งทุนต่างๆ ทั้ง ภาครัฐ และเอกชน

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สภาพการเงินปัจจุบันของสถานศึกษา ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด แบ่งเป็น เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ เงินงบประมาณ ประกอบด้วย เงินเดือนครู/ค่าจ้าง เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) เงินอุดหนุนค่าอาหารนักเรียนประจำพักนอน เงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐาน นักเรียนยากจน และเงินอุดหนุนตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ เงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วยเงินรายได้สถานศึกษา

การใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา ให้ใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเทคนิค

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังรายละเอียดตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	SD.	C.V.	ระดับความพร้อม
1	ความสะอาด สะดวก ของสถานที่	2.85	0.86	30.17	พร้อมปานกลาง
2	วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับพัฒนาวิสัย	2.70	1.03	38.14	ค่อนข้างพร้อม
3	ระบบการติดต่อสื่อสาร	2.70	1.03	38.14	ค่อนข้างพร้อม
4	สาธารณูปโภค	2.66	0.91	34.21	ค่อนข้างพร้อม
5	วิทยากรให้ความรู้	2.59	0.97	37.45	ค่อนข้างพร้อม
6	แหล่งสืบค้นความรู้	2.55	1.05	41.17	ค่อนข้างพร้อม
7	การให้คำปรึกษา แนะนำ	2.70	0.82	30.37	ค่อนข้างพร้อม
8	การให้การช่วยเหลือ ติดตาม	2.44	0.89	36.47	ค่อนข้างพร้อม
9	การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมวิสัย	2.81	0.73	25.97	ค่อนข้างพร้อม
10	เครือข่ายการพัฒนาวิสัย	2.55	0.93	36.47	ค่อนข้างพร้อม
	รวม	2.66	0.91	34.21	ค่อนข้างพร้อม

ตาราง 5 แสดงความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม มีค่าเฉลี่ย 2.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 34.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพร้อม ค่อนข้างพร้อม และพร้อมปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสะอาด สะดวก ของสถานที่ รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมวิสัย และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เครือข่ายการพัฒนาวิสัย โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.85-2.44

4. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรครูต่อพัฒนาวิწყำราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวิწყำราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

ความพร้อมของบุคลากร ต่อการพัฒนาวิწყำราชการ และบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร			ระดับ ความ พร้อม	ครูผู้สอน			ระดับ ความ พร้อม
	\bar{X}	S.D.	C.V.		\bar{X}	S.D.	C.V.	
1. ด้านความรู้ (Cognitive Component)	3.25	0.65	20.00	ค่อนข้าง พร้อม	3.00	0.74	24.66	ค่อนข้าง พร้อม
2. ด้านความรู้สึก (Affective Component)	3.06	0.76	24.83	ค่อนข้าง พร้อม	3.39	0.79	23.30	ค่อนข้าง พร้อม
3. ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component)	3.26	0.75	23.00	ค่อนข้าง พร้อม	3.37	0.71	21.06	ค่อนข้าง พร้อม
รวม	3.19	0.72	22.57	ค่อนข้าง พร้อม	3.23	0.77	23.83	ค่อนข้าง พร้อม

ตาราง 6 แสดงความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวิწყำราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างพร้อม มีค่าเฉลี่ย 3.19 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 22.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับ ค่อนข้างพร้อม ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ (Cognitive Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component) โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-3.06

ความพร้อมด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างพร้อม มีค่าเฉลี่ย 3.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 23.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อม ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Component) โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.37-3.00

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากร ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิสัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	SD.	C.V.	ระดับความพร้อม
ด้านความรู้ (Cognitive Component)					
1	มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.12	0.89	28.52	ค่อนข้างพร้อม
2	มีความรู้ในกฎหมาย สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้	3.25	0.66	20.30	ค่อนข้างพร้อม
3	มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย สามารถแนะนำให้ผู้อื่น	2.81	0.67	23.84	ค่อนข้างพร้อม
ด้านความรู้สึก (Affective Component)					
4	ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย	3.22	0.72	22.36	ค่อนข้างพร้อม
5	ไม่มีความกดดัน/คับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎหมาย	3.18	0.44	13.83	ค่อนข้างพร้อม
6	บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย	3.45	0.50	14.49	ค่อนข้างพร้อม
7	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.37	0.53	15.72	ค่อนข้างพร้อม
ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component)					
8	มีมาตรการ กำกับ ควบคุม ในการปฏิบัติงาน	3.20	0.84	26.25	ค่อนข้างพร้อม
9	มีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงาน	3.06	0.88	28.75	ค่อนข้างพร้อม
10	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ	3.27	0.79	24.15	ค่อนข้างพร้อม
	รวม	3.19	0.72	22.57	ค่อนข้างพร้อม

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากรครูในการพัฒนาวิสัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับ
ค่อนข้างพร้อม ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศ
ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รองลงมาได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และสามารถแนะนำให้ผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.45-2.81

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากร ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิสัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	SD.	C.V.	ระดับความพร้อม
ด้านความรู้ (Cognitive Component)					
1	มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.34	0.88	23.84	ค่อนข้างพร้อม
2	มีความรู้ในกฎหมาย สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้	3.07	0.75	20.30	ค่อนข้างพร้อม
3	มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย สามารถแนะนำให้ผู้อื่น	3.01	0.65	22.36	ค่อนข้างพร้อม
ด้านความรู้สึก (Affective Component)					
4	ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย	2.32	0.60	15.72	ค่อนข้างพร้อม
5	ไม่มีความกดดัน/คับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎหมาย	3.10	0.49	13.83	ค่อนข้างพร้อม
6	บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย	3.75	0.54	28.52	ค่อนข้างพร้อม
7	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.57	0.65	22.36	ค่อนข้างพร้อม
ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component)					
8	มีมาตรการ กำกับ ควบคุม ในการปฏิบัติงาน	3.53	0.67	14.49	ค่อนข้างพร้อม
9	มีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงาน	3.03	0.67	28.75	ค่อนข้างพร้อม
10	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ	3.55	0.67	24.15	ค่อนข้างพร้อม
	รวม	3.23	0.77	23.83	ค่อนข้างพร้อม

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากรในการพัฒนาวิสัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับ ค่อนข้างพร้อม ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รองลงมาได้แก่ การเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น และค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ได้แก่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.75-2.32