

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 1 การศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านหลักการให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกัน และการดำเนินการทางวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงร่างรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 3 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อแสวงหา
ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อประกอบการสำรวจสภาพ
ความพร้อมความต้องการขององค์กร ในการพิจารณาพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประกอบด้วย การศึกษาความเป็นไปได้อันกฎหมาย ความเป็นไปได้อันเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้อัน
ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้อันบุคลากร

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเชิงคุณภาพ
โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร
ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่า

หลักการ และแนวทางการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการ และแนวทางการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวิสัย
มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวิสัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม
และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวิสัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการรักษาวิสัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49
และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึงข้อ 15 ประกอบด้วย จรรยาบรรณ
ต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
และจรรยาบรรณต่อสังคม

การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ชัดเจนและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยสอดแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ 3) ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง 4) ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆตาม โอกาส 5) เชิญผู้อำนวยการเฉพาะ/วิทยาการด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใน โอกาสต่างๆ 6) จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน สร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) สำรวจสภาพปัญหา เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ไม่นำเรื่องวินัย เป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครู ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง 6) จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัดกิจกรรมให้ครู ได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ปะรองคองสมานฉันท์ 7) ยึดหลักธรรมมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน อย่างเท่าเทียม 8) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 2) ศึกษาสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 3) ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ 4) เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดให้มีที่ปรึกษา ที่เล็ง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง 6) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยตนเอง 7) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 8) กำหนดองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ 9) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัดด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสรื้อแจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย 3) ให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหาทันทีกับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย 4) พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักกรรมาภิบาล 5) กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเอง ก่อนที่จะมีการลงโทษ 6) ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ 7) เสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับชอบร่วมกัน 8) พิจารณาโทษ ให้ทันตามกำหนดเวลา

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการของผู้บริหาร ในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป
2. การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

4. การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัตินั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง ในระยะเริ่มต้น อาจใช้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูผู้ช่วยที่จำเป็นต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และมีการลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติตามบทบาททางสังคม

อย่างไรก็ตามการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่อง ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตน อย่่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

2. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

ในการวิเคราะห์ด้านกฎหมาย ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อตกลงต่างๆ พบว่ามีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 28 ถึงข้อ 49 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง ข้อ 15 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเองจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สภาพการเงินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย เงินงบประมาณ จากงบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ผลผลิตผู้จบการศึกษาภาคบังคับ กิจกรรมการจัดการศึกษาประถมศึกษาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งเป็นงบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและงบพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางราชการที่เกี่ยวข้องโดยใช้ในลักษณะ 3 ประเภท ได้แก่ งบดำเนินงาน งบบุคลากร และงบลงทุน ตามแผนปฏิบัติการที่ได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมตามจุดเน้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้เงินที่ได้รับสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ จะมีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการจัดหา สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณตามตัวชี้วัดผลผลิต และตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการเงินปัจจุบันของสถานศึกษา ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด แบ่งเป็น เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ เงินงบประมาณ ประกอบด้วย เงินเดือนครู/ค่าจ้าง เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) เงินอุดหนุนค่าอาหารนักเรียนประจำพักนอน เงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐาน นักเรียนยากจน และเงินอุดหนุนตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ เงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วยเงินรายได้สถานศึกษา

2.3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเทคนิค

ในการวิเคราะห์ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพร้อม ค่อนข้างพร้อม และพร้อมปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสะอาด สะดวก ของสถานที่ รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมวินัย และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เครือข่ายการพัฒนาวิทยุ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อมทุกด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมาได้แก่ ความรู้ (Cognitive Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component)

ความพร้อมด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อม ทุกด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Component)

เมื่อพิจารณาความพร้อมด้านบุคลากร ตามความเห็นของผู้บริหารจำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อมทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และสามารถแนะนำให้ผู้อื่น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความพร้อมด้านบุคลากร ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อม ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49 โดยเฉพาะในมาตรา 95 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดสอดคล้องกับแนวคิดของประวิณ ณ นคร (2533: 34) กล่าวว่า การรักษาวินัย คือการที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด นอกจากนี้ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17-18) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับวินัย คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย และการลดความกดดันของข้าราชการครู สอดคล้องกับ ศัสกร คำมา (2550: 7-8) กล่าวว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา รวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้

แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู ทั้งนี้เพราะวินัยข้าราชการครู เป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นการคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยข้าราชการครู จึงเป็นวินัยที่ต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย และบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานและความรับผิดชอบต่อสาธารณชนด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำทุจริตต่อหน้าที่ และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะตัวแทนของภาครัฐ ในการบริหารการศึกษา บริหารราชการ และติดต่อกับประชาชน จึงต้องปฏิบัติตนให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นปวงชนบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อตัวครู ต่อการศึกษาต่อสังคม ประเทศชาติ สร้างอนาคตของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม จรรยา เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประองคอง สมานฉันท์ สู้งานอดุคมสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะวินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในทุกๆ หน่วยงาน ด้วยเป็นสิ่งที่จะช่วยควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากร ในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่มุ่งหวัง (ฉลอง ฉิมสุข, 2540: 10) ในการให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำได้หลายช่องทางทั้งการจัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยสอดแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง ฝึกรบรรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆตาม โอกาส สอดคล้องกับ โกวิท หมวกไชสง (2553: 36) กล่าวว่า การฝึกรบรรมมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยส่งเสริมวินัยนั้น อาจกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างประกอบกัน ดังนี้ 1. เพื่อให้มีความรู้ให้ข้าราชการครูว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ ที่จะต้องรักษาวินัยและมีความกลัวไม่กล้าทำผิด 2. เพื่อเตือนสติให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความซื่อตรง มีอุดมคติในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็นข้าราชการซึ่งต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุทิศตน เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์และความลับของทางราชการ 3. เพื่อปรับเจตคติ

ให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคม และประเทศชาติ ให้ทำงานด้วยอุดมคติเพื่อส่วนรวมซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตสาธารณะในการทำงาน 4. เพื่อปรับพฤติกรรมให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย นอกจากนี้ ประวีณ ฌ นคร (2553: 247-248) กล่าวว่า การฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย อาจกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างประกอบกัน และได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสอน เป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีความรู้ ให้เห็นความจำเป็น ให้เห็นคุณค่า ให้สำนึกและสังวร และให้ปฏิบัติ การประชุมสัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะให้ความรู้ เตือนสติ ปรับเจตคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้ โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้จากกันและกัน และการทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง กิจกรรมบางอย่างช่วยเตือนสติข้าราชการให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การดูภาพยนตร์ ที่ให้สติในการรักษาวินัย นอกจากนี้ในการให้ความรู้เรื่องวินัย อาจมีการเชิญผู้ชำนาญการเฉพาะ/ วิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่างๆ จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ หรือจัดทำ เว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการ ได้กำหนดขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย เพราะถ้าบุคลากร ไม่มีความรู้ด้านวินัย อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรภาพลักษณ์ ขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ดังนั้นการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องป้องกันความเสื่อม ช่วยให้การรักษาระเบียบวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าราชการที่ดี ถ้ามีการฝึกฝนบ่อยๆ ก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย ทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 21)

ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู ที่กระทำความผิดส่วนใหญ่มีมูลเหตุหรือสาเหตุมาแรงเร้าให้กระทำความผิด เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคมและมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา (จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. 2547: 21) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีแนวทาง หรือวิธีการ ลดความกดดันของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งการสร้างแรงจูงใจ และการบังคับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการ กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูส่วนหนึ่งมาจากความกดดันทางอารมณ์ เช่น มีความยุ่งยากทาง ครอบครัว ไม่ชอบบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ไม่พอใจผู้ร่วมงาน ขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การลดความกดดันทำให้ลดความคับข้องใจและความต้องการของตนเอง ไม่ให้ระบายมาในทางที่กระทำผิดวินัย การลดความกดดันมีทั้งกระบวนการที่เป็นทางการ และไม่เป็น ทางการ กระบวนการที่ไม่เป็นทางการ เช่น การรับฟังความทุกข์ หรือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา หรือกับบุคคลที่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรครู ใฝ่ใฝ่ใจ การขอคำปรึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การไม่นำเรื่องวินัย มาเป็น ข้ออ้างหรือข้อต่อรองในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียม และจัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง หรือจัดทำตู้สำหรับรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (Suggestion Box) ก็จะช่วยในการลดภาวะความคับข้องใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประวิณ ฒ นคร. 2533, 97-98, ศัสกร คำมา. 2550: 27-28)

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย พบว่า เป็นการ ควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ทั้งนี้เนื่องจาก ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการหลง ใหล ทางวัฒนธรรมของชาติตะวันตก วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของไทยถูกกลืนกิน สังคมไทยมีสัญญาณ บ่งชี้ว่ามีความซับซ้อนยุ่งยาก อันเป็นผลมาจากการขาดวินัย ดังนั้นจึงต้องมีการป้องกันมิให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย โดยการศึกษาภูมิหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ รวมทั้งศึกษาสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน มีการตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยง ต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและ นอกเวลาราชการ สอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2551: 8-10) กล่าวว่า วินัย คือ ระบบ ระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์ ซึ่งจะตั้งอยู่ได้คือเป็นผลสำเร็จ ได้ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐาน คือ ต้องมองวินัย โยงไปกับธรรม เพราะธรรมคือ ความจริงของสิ่งทั้งหลายที่มีความเป็นเหตุเป็นปัจจัย ของสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้น โดยเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน วินัยจึงนำมาวางเป็นกฎในหมู่มนุษย์ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีที่ปรึกษา ที่เล็ง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะ วินัย คือ การรักษาคุณธรรม ที่เป็นความดีงามสูงสุดไม่ต้องมีใครมาบังคับ แต่เป็นการรักษาคุณธรรม ด้วยใจด้วยตัวของตัวเอง (โกวิท ประวาลพุกฤษ์. 2553: 124) สอดคล้องกับ ชำนาญ สอนชื่อ (2551: 17-18) กล่าวว่า การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยครู เนื่องจากข้าราชการกระทำผิด เพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำควหาทางป้องกันโดยการดูแล ระวังระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย การให้ความช่วยเหลือ หรือหาทางออกที่ไม่เป็นความผิด

วินัยข้าราชการ ตักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข จัดระบบการควบคุมการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูเห็นและปฏิบัติตาม มอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

นอกจากนี้ในการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ควรมีการเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยการมอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย กำหนดองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องมีหลักการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ สอดคล้อง ประเวศ ฒ นคร (2553: 242-243) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำงาน และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่ราชการ ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติชั่วไม่ทุจริตคดโกงหรือรับผลประโยชน์โดยมิชอบ รักษาภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการทำงาน มีความสามัคคี ประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตั้งใจทำงานดี ทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อุดมคติ เป็นการยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือทำกิจการใดๆ ที่จะทำเพื่อสิ่งนั้น การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีอุดมคติ จึงเป็นการทำงานที่มีเป้าหมาย ความภาคภูมิใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ทำความดีทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ทำงานอย่างมีวินัย รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติในการที่ได้ทำในสิ่งนั้น และมีความตั้งใจจริงในอันที่จะทำสิ่งดีๆ ต่อ ไป ความกลัว เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่น เพื่อให้หลุดพ้นจากสิ่งที่กลัวนั้น ความละอาย เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรู้สึกละอายที่จะกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และความเคยชิน เป็นการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมไม่ผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการรักษา วินัย ที่ต้องเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำ

ผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการรักษาวินัย เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ และรักษาประโยชน์ของราชการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การดำเนินการทางวินัยจากการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหา ได้มี โอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย ให้ความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย สอดคล้องกับ อุษา ชลาชนเดชะ (2544: 74-89) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยยังเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นตัวควบคุมกรอบความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี ถ้าไม่มีวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของข้าราชการครูก็จะทำให้เป็นการยากแก่การปกครอง แต่ควรให้มีการสอบสวนที่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพิจารณาถึงโทษ ตามลำดับโทษ โดยยึดหลักกรรมวิภาษ ส่วนกรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ และควรชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนมีการลงโทษ รวมทั้งเสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อร่วมกัน และพิจารณาโทษ ให้ทันตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับ สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 45-46) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทางหนึ่งของผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดวินัย เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน องค์กร จะได้ไม่กล้ากระทำผิดวินัยและช่วยกันรักษาวินัย ซึ่งเป็นวิธีการรักษาวินัยอีกวิธีการหนึ่ง และสอดคล้องกับ พิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์ (2544: 13) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการที่เป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยผู้บังคับบัญชาขององค์กรมีหน้าที่จะต้องดำเนินการในขั้นตอนสำคัญไปตามลำดับคือ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน เพื่อพิจารณาความผิด การพิจารณาโทษ และการสั่งลงโทษ นอกจากนี้การดำเนินการทางวินัย ยังเป็นหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรผู้มีอำนาจจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยกฎหมายได้กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินการไว้ในลักษณะของกระบวนการทางนิติธรรม (Judicial Due Process) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นบทบัญญัติหลัก (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2555: 85)

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ จากการวิจัย พบว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการของ ผู้บริหารในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป การลดความ กดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา กระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดี ต่อองค์กร และการดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจ กำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง สอดคล้องกับ เม็กกินสัน (Megginson, 1970: 563) กล่าวว่า Discipline มาจากคำว่า Disciple แปลว่า Follower (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายเป็นนัยว่า วินัยดีเป็นผลของภาวะการนำที่ดี (Good leadership) เมื่อพูดถึง Discipline จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งแตกต่างกันใน 3 แง่ คือลักษณะที่เป็น การควบคุมตนเอง คือ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความ ต้องการ ซึ่งอาจเรียกว่า อัตวินัย (Self-discipline) ลักษณะที่เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็น ระเบียบ คือ มุ่งที่การควบคุมคนในองค์กร ให้มีความมีระเบียบ โดยใช้วิธีการชักนำต่างๆ เช่น การสร้าง ขวัญและความสามัคคี เป็นต้น และลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม คือ มุ่งไปที่กระบวนการ ตามกำหนด กฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะออกกฎ ระเบียบ กำหนดอันพึงปฏิบัติ และห้ามมิให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

อย่างไรก็ตามในการนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัตินั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนื่อง ในระยะ เริ่มต้น อาจใช้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการ ครูผู้ช่วย ที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ หลักสูตร ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย ความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติตามบทบาททางสังคม ส่วนการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนืองทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนือง โดยเฉพาะในระยะต่อเนืองต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

2. ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเด็นการศึกษาใน 4 ด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า มีพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึง
มาตรา 97 เป็นบทบัญญัติหลัก (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2555: 36-40) และมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของ
ส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 28 ถึง ข้อ 49 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง ข้อ 15
ประกอบด้วยจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณ
ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ทำให้สามารถพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สภาพการเงินในปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย
เงินงบประมาณ จากงบประมาณคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานขยายโอกาสและพัฒนา
คุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ผลผลิตผู้จบการศึกษาภาคบังคับ กิจกรรมการจัดการศึกษา
ประถมศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งเป็นงบบริหารจัดการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา และงบพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ
ทางราชการที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ในลักษณะ 3 ประเภท ได้แก่ งบดำเนินงาน งบบุคลากร และงบลงทุน
ตามแผนปฏิบัติการที่ได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมตามจุดเน้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านครู
และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ

นอกจากนี้เงินที่ได้รับสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ จะมีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการ
จัดหาสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณตามตัวชี้วัด
ผลผลิตและตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ส่วนสภาพการเงินในปัจจุบันของสถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด แบ่งเป็นเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ เงินงบประมาณ ประกอบด้วย เงินเดือนครู/ค่าจ้าง เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) เงินอุดหนุนค่าอาหารนักเรียนประจำพักนอน เงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน และเงินอุดหนุนตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ เงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วย เงินรายได้สถานศึกษา

อย่างไรก็ตามทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนานุเคราะห์ ด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม จริยธรรม อยู่แล้ว แต่จะมีการเน้นพัฒนาด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดจุดเน้น วิสัยทัศน์ นโยบายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งความตระหนักในการถูกท้าทายด้วยระบบโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเอาใจเขามาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะในด้านต่างๆ จึงส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมคนให้มีวินัย เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (เสกสรร สนวนา. ออนไลน์)

2.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค พบว่า ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความสะอาด สะดวก ของสถานที่ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และสถานศึกษาเป็นองค์กรในการจัดการศึกษาดังนั้นจึงให้ความสำคัญ และมีการส่งเสริมปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข จึงได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่ร่มรื่น สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ ทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย สบายกาย สบายใจ เป็นศูนย์รวมศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรในชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เครือข่ายการพัฒนาวินัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่นำมาซึ่งความรู้ โดยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เครือข่ายการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีไม่มาก หรือมีเพียงเฉพาะกรณี เฉพาะงาน ไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครู เป็นการตั้งรับส่วนใหญ่ ขาดการทำงานในเชิงรุก ทำให้ขาดการสร้างเครือข่ายพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ชาญ คำวิริยะ. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2558) เพราะการสร้างเครือข่ายไม่ใช่เป็นแค่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจร่วมกันเพียงเพื่อพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาไปสู่ระดับของการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วย (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์. 2555: ออนไลน์)

2.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร พบว่า ความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมาได้แก่ ความรู้ (Cognitive Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร (สุภัททา พิณทะแพทย์. มปป.: ออนไลน์.) รวมทั้งมีวิสัยในการนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวิสัย และมีความรู้ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติตามวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บัญญัติไว้

ส่วนความพร้อมด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Component) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Component) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันรัฐบาลกำหนดนโยบายพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งมีการกำหนดองค์ประกอบการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเกือบทุกรางวัล/กิจกรรม จึงทำให้ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น เป็นเพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบค่อนข้างมาก ทำให้ครูต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อาจทำให้ครูรู้สึกที่ไม่สามารถติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ได้ครบถ้วนจึงทำให้ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาวิสัยข้าราชการ เนื่องจากบุคลากร เป็นฐานรากในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เมื่อบุคลากรมีวิสัย ดำรงตนตั้งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ข้อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

2. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมให้การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนัก และลดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย ทั้งที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ และตระหนักรู้แต่ยังปฏิบัติ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม

3. หน่วยงาน องค์กร บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยละเอียดทุกประเด็นเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และควรมีการประเมินความเป็นไปได้ ตามเครื่องมือที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ก่อนการนำรูปแบบ ไปใช้ปฏิบัติจริง เนื่องจากสภาพบริบทของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีความสลับเหลวในการปฏิบัติได้
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับการพัฒนารูปแบบ การปรับรูปแบบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา

2. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทราบประเด็นการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปทดลองนำร่องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขยายผลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่น สร้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวินัย เป็นปราชญ์บุคคลที่สังคมให้การเคารพ ทำให้องค์กร มีความเข้มแข็ง เป็นปึกแผ่น มั่นคง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งโลกศตวรรษที่ 21

4. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาวิสัยที่ครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ