

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงาน ก.ค.ศ.)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงาน ก.ค.ศ.)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

Model of disciplinary development for Teachers Civil Service and Educational
Personnel of Ministry of Education

หน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัย : นางสุพร คมขำ

ปีที่พิมพ์ : 2558

แหล่งทุน : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้

หลักการ และแนวทางการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตรา 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

การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

โดยสอดคล้องในเวลาประชุมอยู่เสมอ 3) ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง 4) ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆตามโอกาส 5) เชิญผู้ชำนาญการ เฉพาะวิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่างๆ 6) จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมี กฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) สำรวจสภาพ ปัญหา เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดทำช่องทาง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ไม่นำเรื่องวินัย เป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครู ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง 6) จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัด กิจกรรมให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ 7) ยึดหลักธรรมมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน อย่างเท่าเทียม 8) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการ กระทำผิดวินัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 2) ศึกษาสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 3) ตรวจสอบพฤติกรรมการเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ 4) เปิดโอกาสให้ บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดให้มีที่ปรึกษา ที่เลียง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง 6) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยกันเอง 7) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตน ได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 8) กำหนดองค์ประกอบ

การพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพตติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ
9) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน เพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย 3) ให้ความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำ ผิดวินัย 4) พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักจรรยาบรรณ 5) กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 6) ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ 7) เสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับผิดชอบร่วมกัน 8) พิจารณาโทษให้ทัน ตามกำหนดเวลา

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่องในระยะเริ่มต้น หรือระยะสั้น อาจใช้การให้ความรู้ ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูผู้ช่วย ที่ต้องมีการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และมีการลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติตามบทบาททางสังคม

อย่างไรก็ตามการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะแรก และระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่องต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจ ของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการ ประพตติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และโรงเรียน

2. การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ

การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย พบว่า มีความเป็นไปได้ เนื่องจาก มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนับสนุนการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึงข้อ 15 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

การศึกษาความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีความเป็นไปได้ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการที่ได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมตามจุดเน้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ

การศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิค พบว่า มีความเป็นไปได้ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และสถานศึกษาเป็นองค์กรในการจัดการศึกษาดังนั้นจึงให้ความสำคัญ และมีการส่งเสริมปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียน เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข จึงได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่ร่มรื่น สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ ทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย สบายกาย สบายใจ เป็นศูนย์รวมศรัทธาของครู นักเรียน และบุคลากรในชุมชน

การศึกษาความเป็นไปได้ด้านบุคลากร พบว่า มีความเป็นไปได้ เนื่องจาก ในปัจจุบันรัฐบาลกำหนดนโยบายพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งมีการกำหนดองค์ประกอบการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเกือบทุกรางวัล/กิจกรรม จึงทำให้ครูตระหนักรู้ และมีการพัฒนาวินัยตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงาน องค์กร กลุ่มบุคคล บุคคลผู้นำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดยละเอียดทุกประเด็นเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และควรมีการประเมินความเป็นไปได้ ตามเครื่องมือที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ก่อนการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริง เนื่องจากสภาพบริบทของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแตกต่างกันอาจมีความล้มเหลวในการปฏิบัติได้

2. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาทุกแห่ง ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากร เป็นฐานรากในการพัฒนา องค์กรให้มีความเข้มแข็ง เมื่อบุคลากรมีวิสัย ดำรงตนตั้งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุตามจุดหมาย ที่หน่วยงานกำหนดไว้

3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมให้การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนัก และลดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย ทั้งที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ และตระหนักรู้แต่ยังปฏิบัติ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับ ของสังคม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ สำหรับการพัฒนารูปแบบ การปรับรูปแบบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นตลอดเวลา

2. ควรมีการศึกษาวินัย/อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัย สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทราบประเด็นการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปทดลอง นำร่องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขยายผลสู่เขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาอื่น สร้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวิสัย เป็นปูชนียบุคคล ที่สังคมให้การเคารพ ทำให้องค์กร มีความเข้มแข็ง เป็นปึกแผ่น มั่นคง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมแห่งโลกศตวรรษที่ 21

4. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาวิสัยที่ครอบคลุมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน ดร.รัตนา ศรีเหรัญ นางสุจิตรา พัฒนภูมิ และนายกฤตชัย อรุณรัตน์ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ดร.สายหยุด จำปาทอง นายเอกศักดิ์ คงตระกูล นายวุฒิพงษ์ อินทิแสง นายสามารถ ขำวดี นางอังคณา สระวาสี นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์ นางวัชรีย์ เกิดพิพัฒน์ นางปราณี ศิวารมณั์ นายคงพิสิฐ ไซยวงศ์ นางสาวแสงทอง พากย์สุชี กรรมการโครงการวิจัย ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการวิจัย ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ทัศนาศร.แสงศักดิ์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ดร.ถาวร เส็งเอียด ดร.ศรัณยา แสงหิรัญ ดร.คัมภีร์ ชีราวิทย์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย คำแนะนำของทุกท่าน มีคุณค่ายิ่งทำให้ได้เครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น เทียบตรงในการเก็บข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชอุ่ม กรไกร นายดำรงศักดิ์ มั่นคง ดร.รัชชัยย์ สรสุวรรณ นายชาญ คำภีระแปง และนายไพโรจน์ ชุ่มกมล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายประสิทธิ์ จันทร์ดา นายโรจนะ กฤษเจริญ นายประหยัด อนุศิลป์ นายกำจัด คงหนู นายสาธิต พันนุกิจ นายประยูร สุทธาบูรณ์ นายทะนงศักดิ์ เจริญชัย นายวิรัช บุญญศรี นายณรงค์ คงสมปราชญ์ นายสุรพล โกมลมรรค นางสาวปราณี จันทรโอภาส นางสาวครุณี เรืองชัย ผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทำให้รูปแบบการพัฒนาวิทย์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นางชุติมณฑน์ วงศ์คำ นางสาวชยาพร กระบี่ทอง ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ครบถ้วนในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ในภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และสำนักงาน ก.ค.ศ. ทุกท่าน ที่ได้ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนางานทั้งงานวิจัยในครั้งนี้ และงานอื่นๆ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ภาระงานขับเคลื่อนไปอย่างก้าวกระโดด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการทุกท่าน ที่ได้พัฒนาการศึกษาของประเทศไทยก้าวสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน บนพื้นฐานของความเป็นไทย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดพื้นฐานรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	13
หลักการและความสำคัญในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวินัย.....	17
ความหมายของวินัย.....	17
วินัยข้าราชการครู.....	18
ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู.....	19
สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู.....	21
แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู.....	24
การรักษาวินัยของข้าราชการครู.....	26
การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	27
การลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	28
การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย...	29
การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	30
ความหมายของรูปแบบ	30
องค์ประกอบของรูปแบบ	32
ประเภทของรูปแบบ	33
การพัฒนารูปแบบ	35
การศึกษาความเป็นไปได้	37
ความหมายของการศึกษาความเป็นไปได้	37
การศึกษาความเป็นไปได้ทางการศึกษา	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
งานวิจัยในประเทศ	40
งานวิจัยต่างประเทศ	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	47
ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	47
ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนานิยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	61
ผลการศึกษาสภาพการพัฒนานิยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	61
ผลการสนทนากลุ่ม	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเป็นไปได้.....	82
ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย	82
ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ.....	88
ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค	94
ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร	95
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผลการวิจัย	104
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	113
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก	123
ภาคผนวก ข	142
ภาคผนวก ค	145
ภาคผนวก ง.....	152
ภาคผนวก จ	154
ภาคผนวก ฉ	156

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก	67
2 ความสอดคล้องกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการ	83
3 ผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	88
4 ผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสถานศึกษา	90
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านเทคนิค	94
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากร	95
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากร ตามความเห็นของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ.....	96
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากร ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ.....	97

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2 ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการวางแผนทางการศึกษา	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
4 แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนายุทธศาสตร์ครู และบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และการหลั่งไหลของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เกิดความเจริญด้านวัตถุมากขึ้น คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัตถุมากขึ้น วัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดั้งเดิมเสื่อมถอย จนก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะความอ่อนแอทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นการบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์เกิดเสถียรภาพความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ และกระบวนการในการบริหารงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 164, ศัสกร คำมา. 2550: 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับแนวคิดจากเดิมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลัก เป็นการพัฒนาประเทศใหม่โดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เข้าด้วยกันอย่างสมดุลอย่างไรก็ตามการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับการศึกษาและการศึกษาจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความมีวินัย เพราะวินัย คือ ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ (สุรเชษฐ์ คุณนิธิกร. 2544: 1-2, สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: ข, สุริพร วงศ์สวัสดิ์สุข. 2551: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และบุคลากรนั้นก็คือ “ครู” เพราะครูเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ สั่งสอนให้เยาวชนมีจิตสำนึกที่ดี บทบาทของครูที่จะส่งเสริมพฤติกรรมของศิษย์ คือ การปฏิบัติของครู (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2545: 12, ศัสกร คำมา. 2550: 2)

การปฏิบัติหรือบทบาทหน้าที่ของครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน จะเห็นได้ว่า นอกจากครูจะต้องรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่แล้ว ยังต้องมีวินัยให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานและความรับผิดชอบต่อสาธารณะชนด้วย ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหาร การศึกษา บริหารราชการ และติดต่อกับประชาชน จึงต้องปฏิบัติตนให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะสังคมคาดหวังว่า หากครูมีวินัยแล้ว ก็จะส่งผลต่อตัวครู ต่อการศึกษา ต่อสังคม ประเทศชาติ และต่ออาชีพของข้าราชการครู ซึ่งได้รับการยกย่องยอมรับนับถือว่าเป็น ปุชนิยบุคคล ที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้อนาคตของชาติได้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม จรรยา รวมทั้งมีหน้าที่ในการคอยช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องในด้าน ความประพฤติของศิษย์ (สุรเชษฐ์ คุณนิธิกร. 2544: 2, ชัยยะ ทั้งแสน. 2557: 2)

วินัยข้าราชการครู เป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็ความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามมาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตราอื่นที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าข้าราชการครูต้องสนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรง วิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาประโยชน์ราชการ มีจรรยาบรรณ ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ พุจริต ปฏิบัติตน ตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้กับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบ ไม่สร้างความแตกแยกในสังคมไม่อาศัย ประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความเป็นกลางทางการเมืองรักษา ชื่อเสียงเกียรติยศ พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยรวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับ บัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย ก็จะมีโทษทางวินัย 5 สถานคือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ผู้ใดถูกลงโทษ ปลดออกให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2557: 25,88-98, ญัฎฐา ต้นสังวรณ. 2554: 3)

ปัจจุบันสังคมไทยมีสัญญาณบ่งชี้ว่ามีความซับซ้อนยุ่งยาก อันเป็นผลกระทบมาจากปัญหาทางจริยธรรม กล่าวคือ “การขาดวินัย” นอกจากวินัย จะมีความสำคัญต่อบทบาท และการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว วินัยยังมีความสำคัญมากในระบบราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม เพราะวินัยข้าราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ และความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ นอกจากนี้วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการ การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ (เกษมา วรวรรณ ณ อุรุยา. 2541: คำนำ, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. มปป: ออนไลน์)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. นับว่าเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับทำหน้าที่หลักในระดับนโยบายของส่วนกลาง ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ตามหลักการทั่วไปขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะทำหน้าที่ในการรักษาคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล 2) กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน 3) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนด ซึ่งรวมถึงการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั้นด้วย และ 4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.. 2555: 3,5)

ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ด้านวินัย สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎหมาย ไม่ก่อปัญหาในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างให้สังคม ชำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจในวิชาชีพ สร้างความสมานฉันท์ ประองคอง คู่สังคมอุดมสุขอย่างยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการค้นหาคำตอบในประเด็นดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง ระดับ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการรักษากติกา ระเบียบ กฎหมาย สร้างความเป็นธรรม กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ชำรงรักษาศักดิ์ศรีของตนเอง ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สร้างความสมานฉันท์ องค์กร เป็นปึกแผ่นมั่นคง

2. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงาน ด้นสังกัดทั้งในระดับกระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำผลการศึกษาความเป็นไปได้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการสำรวจสภาพความพร้อม ความต้องการของหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณา ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา

1.1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาวินัยเพื่อมิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1.2.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำทุจริต

ต่อหน้าที่

1.2.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำทุจริตต่อหน้าที่

1.3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ มีขอบเขตดังนี้

1.3.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ประกอบด้วย การศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การศึกษาถึงการเงิน และค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวกับกิจกรรม หรือ โครงการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ประกอบด้วย การศึกษาการวางแผนการตรวจสอบ ความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

1.3.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เป็นการศึกษาถึงความพร้อมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มี 3 กลุ่มคือ

1. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒनावินัยเพื่อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สันทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์

3. การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility) ในการนำรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อม ความต้องการขององค์กร ในการพิจารณาพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ขอบเขตด้านกระบวนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

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

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวน 5 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒनावินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 3 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อมความต้องการขององค์กร ในการพิจารณาพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบการศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

4. ขอบเขตด้านการนำไปใช้

รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปส่งเสริม พัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประชาชนมีความผาสุก และธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการ

อย่างไรก็ตามหน่วยงานทั้งระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา อาจไม่สามารถนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ได้ทุกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันดังนั้นองค์กรอาจต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำรวจสภาพความพร้อมขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาดัดลีนใจนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาแบบอย่าง หรือแนวทางหรือขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
2. วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติ ปฏิบัติ โดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

3. การพัฒนาวินัยเพื่อมิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารองค์กร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย การให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัย กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

3.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของสังคม

3.2 การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อเกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3.3 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย หมายถึง การดำเนินงานควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

3.4 การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา

4. รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง แนวทางในการ ให้ความรู้ ลดความกดดัน ป้องกัน และดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะกรณีการทุจริตต่อหน้าที่ ประกอบด้วย

4.1 ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอบริบท แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์

4.2 ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

4.4 ส่วนที่ 4 ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

5. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การจัดแบ่งการปกครองในการบริหารจัดการศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

6. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่มีการจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา เป็นการจัดการศึกษา ซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี

7. การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หมายถึง การศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำรวจสภาพความพร้อมขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

7.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย หมายถึง การศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การศึกษาถึงการเงิน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกิจกรรม หรือโครงการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค หมายถึง การศึกษาการวางแผนการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร หมายถึง การศึกษาถึงความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัย

9. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้งในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

10. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

13. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

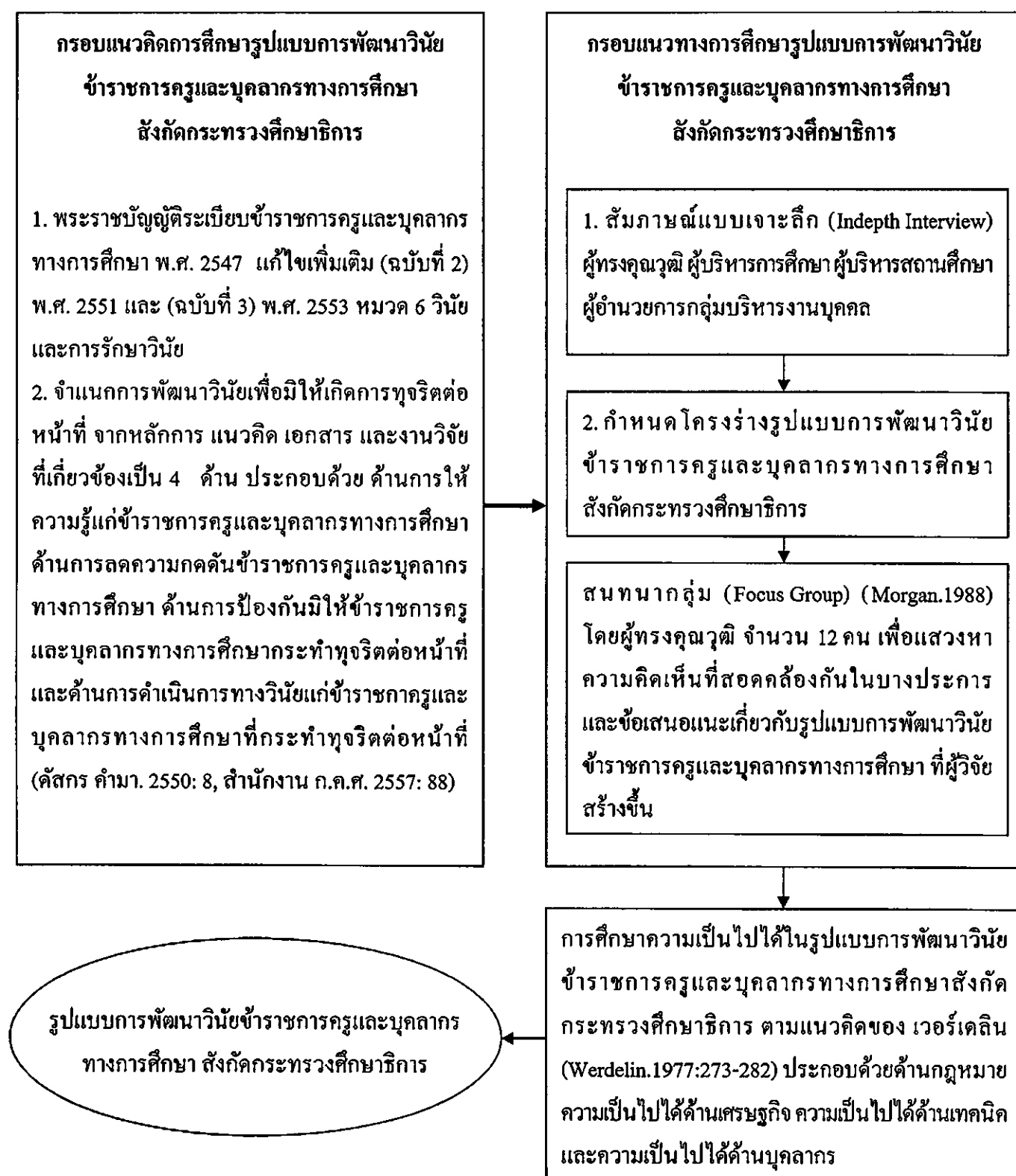
กรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ แนวคิด จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 95 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาโดยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย

นอกจากนี้ ข้อบัญญัติทางวินัยที่เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัยตามมาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาวินัยเพื่อมิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำทุจริตต่อหน้าที่ และด้านการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำทุจริตต่อหน้าที่ (ดัสกร คำมา.2550:8, สำนักงาน ก.ค.ศ. 2557: 88)

อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาถึงแม้องค์กรจะมีความตระหนักในการส่งเสริม พัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่หลายองค์กรยังขาดรูปแบบที่ชัดเจน รูปแบบที่ผู้วิจัยศึกษาจึงเป็นแนวทางใหม่เมื่อองค์กรนำไปปฏิบัติอาจประสบความล้มเหลวในขั้นปฏิบัติได้ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพบริบทของแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน และอาจต้องประสบปัญหาความเสี่ยงในด้านต่างๆ ระหว่างการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความเป็นไปได้ตามแนวคิดของเวอร์เดอร์ลิน (ไพบุลย์ อ่อนมั่ง. 2541: 28-29, อ้างอิงจาก Werderlin. 1977: 276-289) ในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์กรได้ค้นพบข้อมูลสำคัญและปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในระยะก่อนดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังดำเนินการ เพื่อให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของสังคมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

๑๒



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1 หลักการและความสำคัญในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวินัย
 - 1.2.1 ความหมายของวินัย
 - 1.2.2 วินัยข้าราชการครู
 - 1.2.3 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู
 - 1.2.4 สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
 - 1.2.5 แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู
 - 1.3 การรักษาวินัยของข้าราชการครู
 - 1.3.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.3.2 การลดความกดดันแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.3.3 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย
 - 1.3.4 การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 2.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 2.3 ประเภทของรูปแบบ
 - 2.4 การพัฒนารูปแบบ
3. การศึกษาความเป็นไปได้
 - 3.1 ความหมายของการศึกษาความเป็นไปได้
 - 3.2 การศึกษาความเป็นไปได้ทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดพื้นฐานรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 หลักการและความสำคัญในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย กำหนดให้ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือร่วมปฏิบัติราชการ ดื้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม แก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยานาโดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างใด ในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาวินัย โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และยังคงปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการไม่ให้กระทำความผิดวินัย

1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวินัย

1.2.1 ความหมายของวินัย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผนและข้อบังคับ, ข้อปฏิบัติ

วินัย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipin หมายถึง เครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนในทางบริหารนั้น วินัย มีความหมายไปในหลายลักษณะเช่น ลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง (Self Control) โดยมุ่งพิจารณาวินัยในแง่การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งเรียกว่าอธวินัย (Self Discipin) และพจนานุกรม Webster's New World Dictionary American Language อธิบายว่า Discipin คือ (สำนักงาน ก.ค.ศ.. 2555: 27; สอฝ.นี้ะ จันพรมศรี. 2552: 7-8)

1. การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัย หรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ (Training that Develops Self-control, Character, or Orderliness and Efficiency)
2. ผลการฝึกอบรม คือ การควบคุมตนเอง ความประพฤติที่เป็นระเบียบ (The Result of Such Training: Self-control; Orderly Conduct)

3. การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม (Acceptance of or Submission to, Authority and Control)

4. การปฏิบัติเพื่อการแก้ไขความประพฤติหรือลงโทษ (Treatment that Corrects or Punishes)

นอกจากนี้วินัยข้าราชการอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการ ยึดถือและปฏิบัติ

2. หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควร เป็นการควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้

ดังนั้น วินัย จึงหมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแบบแผนความประพฤติที่ควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์

คัสกร คำมา (2550: 17) กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ ที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หากละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกดำเนินการลงโทษ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์กร

นิรันดร์ เขียนนอก (2550: 10) กล่าวว่า วินัย คือ การประพฤตินให้อยู่ในกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ในสังคม โดยแบ่งเป็นวินัยภายนอก คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อไม่ให้ถูกลงโทษ และวินัยภายใน คือ การปฏิบัติตน โดยเกิดจากจิตสำนึกที่ดีและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดความสงบสุขของสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน (2551: 21) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีระบบ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2553: 124) กล่าวว่า วินัย คือ การรักษาคุณธรรมที่เป็นความดีงามสูงสุดที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ โดยไม่ต้องมีใครมากำหนดแต่เป็นการรักษาคุณธรรมด้วยใจด้วยตัวเอง

เม็กกินสัน (Megginson, 1970, p.563) กล่าวว่า Discipline มาจากคำว่า Disciple แปลว่า Follower (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายเป็นนัยว่า วินัยดีเป็นผลของภาวะการนำที่ดี (Good Leadership) เมื่อพูดถึง Discipline จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งแตกต่างกันใน 3 แง่ ดังนี้

1. ลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง คือ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งอาจเรียกว่า อัตวินัย (Self-discipline)
2. ลักษณะที่เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ คือ มุ่งที่การควบคุมคนในองค์กรให้มีความมีระเบียบ โดยใช้วิธีการชักนำต่าง ๆ เช่น การสร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น
3. ลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม คือ มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนด กฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะออกกฎ ระเบียบ กำหนดอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

จูเซียส (Jucius. 1979: 470) ให้ทรงเสนอว่า วินัย หมายถึง การมีทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรของผู้บังคับบัญชาด้วยความสมัครใจ เรียกได้ว่าบุคคลนั้นมีระเบียบวินัยดี ในทางตรงกันข้ามบุคคลใดมีความรู้สึกฝืนใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับหรือฝ่าฝืนและละเมิดแล้ว ย่อมจะเรียกได้ว่าบุคคลนั้นขาดระเบียบวินัย

ฟลิปโป (Flippo. 1981: 368) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า หมายถึง การใช้มาตรการลงโทษพนักงานที่ประพฤตินอกสิ่งที่ยึดถือการไม่พึงปรารถนา

อัลลี (Allee. 1983: 109) กล่าวว่า วินัยหมายถึง การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของสังคม ความสามารถในการควบคุมตนเอง ให้มีพฤติกรรมที่เป็นไปตามครรลองของสังคม โดยไม่ฝืนความรู้สึก เป็นการปฏิบัติโดยจิตสำนึกที่ดี

1.2.2 วินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เป็นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวินัยข้าราชการครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2551:1)ได้ให้ความหมายของวินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู ควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2551: 19) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติ ปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรประพฤติ ปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์

ชำนาญ สอนชื่อ (2551: 12) กล่าวว่าวินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองปฏิบัติตนในทางที่ดีละเว้นการประพฤติทางมิชอบ ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

โกวิท หมวกไธสง (2553:11) กล่าวว่าวินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติทางในทางมิชอบ หรือไม่ควร ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ปราณี วงศ์จันทร์ (2554:16) กล่าวว่าวินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการครูได้ประพฤติและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของทางราชการตามที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติ ปฏิบัติ โดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

1.2.3 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครูเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแบบแผน ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีกระบวนการ และระบบที่ชัดเจน โดยกำหนดแนวยึดถือและแนวปฏิบัติให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องประพฤติและควบคุมตัวเองให้อยู่ในกรอบที่ถูกต้อง เครื่องวัดด้วยข้าราชการครูเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์เป็นแบบอย่างที่ดีงาม จะแตกต่างจากข้าราชการอื่น จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาและการพัฒนาคนนั้นขึ้นอยู่กับข้าราชการครูที่มีระเบียบวินัย วินัยข้าราชการครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2555)

1. ความสำคัญต่อตัวข้าราชการครูเอง เป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือ

1.1 ความรับผิดชอบ

1.2 ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน

1.3 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมเนียมและแบบแผนขององค์กรที่ตนสังกัด

ซึ่งลักษณะดังกล่าว ก็คือ ลักษณะของการมีวินัย ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าเป็นครูที่มีวินัยก็จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมาก

2. ความสำคัญต่อการศึกษา

เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้น มิใช่อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูที่ตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนจะช่วยชักนำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำ และเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใกล้ชิดและผู้ที่ตนเคารพนับถือได้ดี หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัยเป็นผู้สอนเป็นแบบอย่าง เด็กก็ย่อมได้รับการบ่มเพาะให้มีวินัย เช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่งนั่นย่อมหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ แต่หากครูไม่มีวินัยแล้วก็จะจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

คนที่วินัยย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การที่ครูสร้างเด็กให้มีวินัยเด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ภายหน้าก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และที่สำคัญจะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ

4. ความสำคัญต่อวงการวิชาชีพครู

ในปัจจุบันมักจะมีข่าวปรากฏทางสื่อมวลชนอยู่เนืองๆ เกี่ยวกับความประพฤติไม่เหมาะสมและผิดทำนองคลองธรรมของครู ทำให้ประชาชนไม่แน่ใจในความเป็นปฐนียบุคคลของครูว่ายังมีเหลืออยู่มากน้อยเพียงใด ดังนั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีระเบียบวินัย เพื่อสร้างสรรคให้เด็กมีความเจริญเติบโต ทั้งในทางความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีงาม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป หากทำได้เช่นนี้ อาชีพครูก็จะเป็นอาชีพที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแน่นอน

ประวิณ ณ นคร (2533: 31-32) ชี้ให้เห็นความสำคัญของวินัยที่มีต่อตัวบุคคล ต่อการบริหาร และต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ในด้านส่วนบุคคล วินัยจะเป็นเครื่องช่วยในการสร้างคุณงามความดี ความเจริญ ความสำเร็จนั้นไปถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติ เช่น ด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะเป็นตัวช่วย

ในการเพิ่มพลังในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิผลของการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับวินัยของคนที่ทำหน้าที่อยู่ส่วนหนึ่ง เพราะผู้ที่ทำงานทุกคนก็เปรียบเหมือนตัวจักร ถ้าเครื่องจักรทำงานไม่สะดวกและยังหย่อนประสิทธิภาพลงได้ ถ้าคนที่ทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่วินัยจรรยาบรรณไม่คำนึงถึงวินัยในหน่วยงานที่เข้าทำอยู่ การทำงานในหน่วยงานนั้นก็จะเป็นไม่สะดวก หย่อนประสิทธิภาพ และค้ำยประสิทธิผล ฉะนั้นถึงแม้คนจะมีความรู้ ความสามารถดี แต่ถ้าหากหย่อนในด้านวินัยแล้ว จะใช้งานไม่ดีเท่าที่ควร วินัยจึงมีความสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547: 12) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับบุคคล ในหน่วยงานเพราะจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และวินัยยังเป็นเครื่องเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่สังคม ประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้า

จากความสำคัญของวินัยข้าราชการดังกล่าวสรุปได้ว่า วินัยข้าราชการมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้ว จะส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตของครูทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดี ตลอดจนความเจริญก้าวหน้า ของสังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

1.2.4 สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นที่สนใจ ของประชาชนและสื่อมวลชน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการครูเองและภาพพจน์ของ ข้าราชการครู โดยส่วนรวมอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นความคาดหวังของสังคม ที่ต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จากการศึกษาถึงสาเหตุ แห่งการกระทำผิดวินัยจะพบสาเหตุที่สำคัญ โดยได้มีผู้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัย ไว้หลายสาเหตุดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2552: 15) กล่าวว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสาเหตุใหญ่ๆ 5 ประการคือ

1. พฤติกรรมตนเอง ได้แก่

1.1 นอกราชการบังหลวง

1.2 ขาดประสบการณ์หรือความรู้

1.3 มีความโลภ

1.4 หลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์

1.5 ดิสุรายาเสพติด

1.6 มักมากในกามคุณ

1.7 เล่นการพนัน

2. สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือนน้อยไม่พอกับค่าครองชีพ
 - 2.2สวัสดิการไม่เพียงพอ
 - 2.3 เศรษฐกิจผันผวน
 3. สภาพทางสังคม ได้แก่
 - 3.1 การฟุ่มเฟือย
 - 3.2 การสร้างค่านิยมที่ผิด
 - 3.3 มีแหล่งอบายมุข
 - 3.4 สังคมจะยกย่องคนรวย
 - 3.5 ภาษีสังคม
 - 3.6 พวกมากลากไป
 4. ระบบบริหารราชการ การบริหารราชการถ้าไม่จัดระบบให้ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติราชการเกิดความเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ได้แก่
 - 4.1 ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย
 - 4.2 การกระจายอำนาจ
 - 4.3 การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง
 - 4.4 ระบบอุปถัมภ์
 - 4.5 หน่วยงานหรือองค์กรหย่อนการบังคับบัญชา
 - 4.6 การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม
 - 4.7 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของข้าราชการเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกระทำผิดทางวินัย สภาพจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยสี่ด้าน คือ พฤติกรรมตนเอง สภาพเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ ซึ่งกระทบกระเทือนหรือช่วยยั่วยุให้มนุษย์ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้กับมนุษย์ตัดสินใจที่จะทำอะไรก็ได้หรืออาจจะนำไปสู่การกระทำผิดมิชอบ
- ประวิณ ณ นคร (2553: 90-98) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครุกระทำผิดวินัยนั้นมีหลายประการ ดังนี้
1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ตัว เช่น
 - 1.1 ไม่รู้วินัยพอจึงได้กระทำผิด
 - 1.2 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินจึงทำผิด
 - 1.3 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุจึงทำผิด
 - 1.4 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับเวลาจึงทำผิด
 - 1.5 ไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและระเบียบปฏิบัติราชการ

2. อิทธิพลบีบบังคับ ได้แก่

- 2.1 อิทธิพลของข้าราชการเก่า
- 2.2 อิทธิพลของผู้ประกอบวิชาชีพ
- 2.3 อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย
- 2.4 อิทธิพลของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือราชการประจำ

3. ความจำเป็นชักนำทำให้การกระทำผิดวินัยทำให้มีปัญหาในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ทุกข์ โศก โรค ภัย ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับทุกข์ โศก โรค ภัย อาจขาดสติ ทำผิดวินัยได้

3.2 สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย ได้แก่ อบายมุข โอกาสเปิดช่องล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี และความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน

4. ความกดดันทางอารมณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

1. สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อบายมุข ตัวอย่างที่ไม่ดี ขวัญไม่ดี งานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

2. สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย มี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ เหลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำรายงานประจำปี พ.ศ. 2550-2554 โดยผลพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นฝ่ายเลขานุการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550-2554 พบว่า ปีงบประมาณ 2550 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำผิดวินัยจำนวน 98 ราย ปีงบประมาณ 2551 จำนวน 276 ราย ปีงบประมาณ 2552 จำนวน 137 ราย ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 111 ราย ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 257 ราย ซึ่งมีโทษตั้งแต่ไล่ออกจากราชการ ปลดออกจากราชการ ลดขั้นเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และไม่มีโทษ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดจากปัจจัยด้านต่างๆ หลายประการ ทั้งสาเหตุภายนอก และสาเหตุทางใจ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ความกดดันทางอารมณ์ สังคม และความจำเป็นอื่นๆ จึงทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากอิทธิพลเหนือระบบราชการที่เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

1.2.5 แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู

เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้นมีใช้อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่นครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียน อย่างเต็มกำลังความสามารถ จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน จะชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2555: 28) ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ประวีณ ณ นคร (2553: 242-243) ได้เสนอแนะว่าปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำงาน และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ดูแลเอาใจใส่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ
3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤตชั่ว ไม่ทุจริตคดโกง หรือรับผลประโยชน์โดยมิชอบ
4. ความรักสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการทำงาน มีความสมัคสมานสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ
5. ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ทำงานอย่างมีระเบียบวินัยด้วยความวิริยะอุตสาหะ
6. อุดมคติคือ การยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตทำให้กิจการใดๆ จะทำเพื่อสิ่งนั้น การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีอุดมคติ จึงเป็นการทำงานที่มีเป้าหมาย อุดมคติในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท และมีระเบียบวินัย เพื่อให้บรรลุตามอุดมคติที่ตั้งไว้
7. ความภาคภูมิใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ทำความดี ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนทำงานอย่างมีวินัยรู้สึกว่าตัวเองมีเกียรติ ในการที่ได้ทำในสิ่งนั้นๆ และมีความตั้งใจจริงในอันที่จะทำสิ่งดีๆ นั้นต่อไป
8. ความกลัว เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่น เพื่อให้หลุดพ้นจากสิ่งทีกลัวนั้น เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง เป็นต้น

9. ความละเอียด เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรู้สึก ละเอียดที่จะกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องหรือไม่สมควร หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยด้วยตนเอง

10. ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

11. ความเคยชิน ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมไม่ผิดวินัย

จรวพร ธรณินทร์ (มปป. ออนไลน์) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับและทุกประเภทไว้ 7 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมและพัฒนาวินัยของข้าราชการ ดังนี้

1. วินัย จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะ การทำงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่สามารถแยกออกจากกัน ต้องทำควบคู่กันไป

2. การพัฒนาวินัยข้าราชการควรทำทั้งการเสริมสร้างและการป้องกัน มากกว่าปล่อยให้เกิดขึ้น แล้วตามไปแก้ไข แม้ว่าการเสริมสร้างวินัยในเชิงบวกและสร้างสรรค์มีความสำคัญมาก แต่เกิดผลได้ช้า เพราะคนส่วนใหญ่ยังหวังผลตอบแทนจากการทำดี และอยากให้เกิดผลอย่างรวดเร็วทันใจ

3. การกำหนดนโยบายให้ข้าราชการมีวินัยต้องทำให้ครบ 3 กระบวนการ ตั้งแต่การให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึก และการถือปฏิบัติให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต

4. ส่วนราชการควรมียุทธศาสตร์ โครงการและกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัย อย่างชัดเจน และใช้กับทุกคน โดยเฉพาะคนกลุ่มเสี่ยงที่มีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

4.1 คนที่ไม่เชื่อกฎแห่งกรรม ว่าทำดีได้ดี

4.2 คนที่สำคัญคิดว่าตนเองมีอำนาจ จะทำอย่างไรก็ได้

4.3 คนที่ต้องการลาภยศ โดยไม่คำนึงถึงที่มาว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4.4 คนที่คดในข้อหาในกระดุก จิตใจไม่ดำ

4.5 คนที่ยอมถูกอำนาจชั่วครอบงำ

4.6 คนที่อ้างว่าจำใจทำ เพราะกลัวเสียผลประโยชน์

5. การสร้างหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาวินัยนั้น ให้คำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสม การบรรยายหรือให้ความรู้อย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคน จะต้องใช้วิธีการหลากหลายรูปแบบและสาระให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ข้าราชการบรรจุใหม่ ระดับผู้ปฏิบัติ และระดับผู้บริหาร และควรมีสาระที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และลักษณะภารกิจเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

6. ในระดับองค์กร ควรกำหนดให้การสร้างเสริมวินัยเป็นนโยบายขององค์กร โดยมีข้อปฏิบัติ ไม่มากข้อ จำได้ง่าย ไม่เปลี่ยนแปลง มีการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ การจัดการความรู้ให้เกิดอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร มีการค้นหาต้นแบบให้เป็นตัวอย่างที่ดี และกรณีที่ควรหลีกเลี่ยงเพราะมีความเสี่ยงสูงที่จะกระทำผิด รวมทั้งควรจัดทำประกาศ แนวการลงโทษทางวินัยเพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานโทษในทิศทางเดียวกัน

7. หากหวังผลการพัฒนาให้บุคคลมีคุณธรรมอย่างยั่งยืน ควรมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้ครบ 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 7.1 ให้รู้ ว่าจะไรดี อะไรชั่ว
- 7.2 สร้างความตระหนัก รู้บาปบุญคุณโทษ
- 7.3 ไปดูแบบอย่างที่ดี เพื่อรู้จักและสร้างคุณค่า
- 7.4 รวมกันเป็นกลุ่ม มีข้อตกลงที่จะทำร่วมกัน
- 7.5 มีการชื่นชม ยกย่องว่าการกระทำใดเป็นการกระทำดี
- 7.6 ให้โอกาสได้แสดงผลงาน
- 7.7 ได้รับเกียรติหรือรางวัลจนเป็นอุดมการณ์ไปตลอดชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการสร้างวินัยแก่ตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่วนราชการ รวมถึงการป้องกัน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการไม่ประพฤติดินวินัยให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้วินัย จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะการทำงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่สามารถแยกออกจากกัน ต้องทำควบคู่กันไป

1.3 การรักษาวินัยของข้าราชการครู

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำว่า “รักษา” ไว้ 4 อย่างคือ ระวัง ดูแล ป้องกัน เยียวยา เมื่อนำความหมายของคำว่า “รักษา” มาใช้กับการรักษาวินัยข้าราชการก็จะอธิบายความหมายของ “การรักษาวินัยข้าราชการ” ได้ว่า หมายถึง (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2555: 28)

1. การที่ข้าราชการแต่ละคน “ระวัง” ไม่กระทำผิดวินัย
2. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม “ดูแล” เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย
3. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้องและสังคม “ป้องกัน” มิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย
4. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กรและผู้เกี่ยวข้อง “เยียวยา” โดยดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย

วิธีการรักษาวินัยในองค์กร มีวิธีการที่ปฏิบัติกันอยู่สองวิธี คือ วิธีบวก กับวิธีลบ

1. การรักษาวินัยด้วยวิธีบวก คือ วิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง หรือด้วยวิธีการสร้างสรรค์ คือ จูงใจให้ข้าราชการมีวินัยด้วยวิธีการส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างอุดมการณ์หรืออุดมคติในการทำงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี สร้างการประสานงานที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ ให้การยอมรับ และยกย่องคนดีมีฝีมือ คนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงาน กับหาทางป้องกันไม่ให้คนในองค์กร หรือในหน่วยงาน กระทำผิดวินัย ขจัดต้นเหตุที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

การรักษาวินัยด้วยวิธีการเสริมสร้าง และป้องกันนี้ เชื่อกันว่าเป็นทั้งหน้าที่และบทบาทโดยตรงของผู้บังคับบัญชาในด้านการอบรม สั่งสอน แนะนำ และกระทำเป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้จักหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบ เป็นการทำให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติที่ดีจนเป็นปกติวิสัย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดวินัยที่ดีขึ้นในหน่วยงานโดยไม่ต้องบังคับ

2. การรักษาวินัยด้วยวิธีลบนั้น คือ การกระทำโดยชี้แจงกรอบของวินัยไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือออกคำสั่ง และวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เพียง “บังคับ” และ “บัญชา” กับคอย “ลบ” หรือจัดการกับข้าราชการที่ออกนอกกรอบแห่งวินัย

นอกจากนี้ผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการมีวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะวินัยข้าราชการครูเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร การดำเนินการในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยมีจำนวนไม่น้อย เพราะความไม่รู้กฎ ระเบียบ แบบแผน ของการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความรู้แก่ข้าราชการครูให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึงในกฎ ระเบียบต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การยึดถือปฏิบัติ ผู้บริหารต้องให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ตั้งแต่ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย รวมทั้งให้เห็นว่าสิ่งใดเป็นข้อห้าม และสิ่งใดควรปฏิบัติ มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ฉลอง ฉิมสุข (2540: 92-93) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง ควรจัดแหล่งสารสนเทศเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่างๆ ของวินัยข้าราชการครูให้เป็นสัดส่วนชัดเจน ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกโอกาส และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จริง และแม่นยำในเรื่องกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อจะได้สามารถวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ เรื่องวินัยข้าราชการครูได้ทุกกรณี

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 41) กล่าวว่า เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัยเพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงควรดำเนินการดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่
2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกให้ข้าราชการครู
3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องทราบ
4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครูผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการของผู้บริหารในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตาม ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

1.3.2 การลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากความกดดันทางอารมณ์ เช่น มีความยุ่งยากทางครอบครัวไม่ชอบบรรยากาศในที่ทำงานไม่พอใจผู้บังคับบัญชาและปัญหาอื่นๆ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึง การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ฉลอง จิมสุข (2540: 93) ได้เสนอแนวทางในการลดความกดดันข้าราชการครูว่า ผู้บริหารควรดำเนินการโดยการออกแบบสำรวจความต้องการในการดำเนินโครงการเกี่ยวกับ การลดความกดดันข้าราชการครูจากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำมาจัดลำดับความจำเป็นก่อนหลัง และดำเนินการโครงการจำเป็นตามลำดับไว้อย่างจริงจัง เป็นรูปธรรมโดยการจัดให้มีงบประมาณรองรับอย่างแน่นอนชัดเจน

ดัสกร คำมา (2550:28) กล่าวว่า การลดความกดดันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือการดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ข้าราชการครูระบายความรู้สึกความต้องการความคับข้องใจที่ถูกเก็บกดไว้ออกมา เช่น การเปิด โอกาสข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการปรับทุกข์ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครู ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

1.3.3 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

การป้องกันกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญในการรักษาวินัยข้าราชการครู ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องหาวิธีการเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย โดยการคอยดูแลเอาใจใส่ ปกป้องเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 41) กล่าวว่า เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยเพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำ เช่น มัวเมาในอบายมุข มีโอกาสเปิดช่องล่อใจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลระหว่างงานกับคน หรือสาเหตุจากความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ จึงควรดำเนินการ โดย

1. การดูแลและมัดระวังมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
2. ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็นการกระทำผิดแต่เนิ่นๆ
3. ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
4. จัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้เห็นและปฏิบัติตาม
6. การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 90) กล่าวว่า การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูโดยควรจัดให้มีคณะกรรมการคอยสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อช่วยเหลือและป้องกัน มิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

ดัสกร คำมา (2550: 31) กล่าวว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย คือ การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อควบคุม สอดส่อง ดูแล ระมัดระวังการปฏิบัติงาน ความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งที่จะทำให้กระทำผิดวินัย รวมถึงการศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการครูมีวินัย เพราะการป้องกันเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ข้าราชการครูไม่กระทำผิดวินัย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ในการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการดักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและรักดีต่อองค์กร

1.3.4 การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อป้องปรามไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด แต่หากถ้ากระทำความผิดแล้ว ต้องได้รับโทษที่เหมาะสมกับความผิด มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

วสันต์ อุณณิพันธ์ (2546: 22) กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการที่จะใช้ในกรณีที่ถูกคณลขององค์การประพฤติปฏิบัติเกินไปจากกรอบแบบแผนแห่งความประพฤติที่มีการกำหนดไว้ หากไม่นำมาใช้ก็จะส่งผลให้แบบแผนดังกล่าวลดความสำคัญลง และจะก่อให้เกิดปัญหาในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การรุนแรงขึ้นในโอกาสต่อไปงานขององค์การอาจจะประสบความล้มเหลวโดยสิ้นเชิงในที่สุด ดังนั้นแม้จะเกิดผลในทางลบต่อความรู้สึกของบุคลากรก็จำเป็นต้องทำเพื่อความสำเร็จของงานและขวัญกำลังใจของคนส่วนใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2555: 85) ได้เรียบเรียงเอกสารเรื่องการดำเนินการทางวินัย โดยให้ความหมาย การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือการสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษหรือลดโทษ การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย เช่น ให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยต้องมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดในการพัฒนารูปแบบได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้สามารถทำนายผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการใช้รูปแบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ ในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” “แบบจำลอง” หรือ “Model” เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ทิสนา แชมมณี (2548: 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

ฉัตรชาญ ทองจับ (2552) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่แสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมนึก ทองเอี่ยม (2550) กล่าวว่าความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้นๆ

ลำจวน สุขคุ้ม (2550) ได้สรุปรูปแบบว่า หมายถึง กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของชุดของตัวแปรหรือองค์ประกอบ ซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปแบบหรือนามธรรม

อิงลิช (English & English .อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาสิ. 2545) กล่าวว่า รูปแบบสามารถให้ความหมายต่าง ๆ กันดังนี้

1. แบบจำลองของจริง
2. ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง
3. รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์และหลักการของระบบ
4. แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในระบบ

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy.2006 : Online) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อใช้พรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

การ์เตอร์ วี กู๊ด (Carter, V. Good. 1973 : 371) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นวัตถุ หรือระบบ หรือกระบวนการที่ใช้แทนสิ่งนั้น โดยดำรงคุณลักษณะของทุกส่วนไว้ให้

ทอร์สเต็น ฮูเซ็น; และ นิวิลลี ที โปสเลทเวทท์ (Torsten Husén & Neville, T.Postlethwaite. 1994 : 3865) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ คือโครงสร้างที่ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปไมย หรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎีเมื่อพิจารณาความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการดังกล่าวได้ให้ความหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่าง หรือแนวทาง หรือขั้นตอน ในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป

2.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

สมนึก ทองเอี่ยม (2550) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบไว้หลายท่าน เช่น Bardo and Hartman (1982) Brown and Moberg (1980) Bush (1986) Getzets and Guba (1957) วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารักษ์ (2547) และศักดา สถาพรวงษา (2549) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย และส่วนสำคัญคือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำเป็นการนำเสนอบริบท แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 ตัวระบบหรือรูปแบบ

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้

ทิสมา แคมมณี และคณะ (2548) ได้ระบุงค์ประกอบของรูปแบบอย่างกว้างๆ ไว้ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อนของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศักดา สถาพรวงษา (2549) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิด ส่วนที่ 2 ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบ

ปทุมพร เปี้ยกนอม (2554) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ระบุงค์ประกอบที่แน่นอนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

กีวีส์ เจ (Keeves, J.1997, อ้างถึงใน ทิสมา แคมมณี, 2548 : 220) กล่าวว่ารูปแบบโดยทั่วไปจะมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายผล (Prediction) ที่ตามมาซึ่งสามารถทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยจินตนาการความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ทอร์สเต็น ฮูเซน; และนีวิลลี ที โพสต์เลทวอเตอร์ (Torsten Husén & Neville, T. Postlethwaite. 1994 : 3865) กล่าวว่า รูปแบบที่สมบูรณ์จะต้องประกอบด้วย

1. นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถสังเกตได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและสามารถอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษาได้ด้วย นอกจากจะทำนายผลที่ตามมาได้แล้ว
3. รูปแบบจะต้องช่วยให้เกิดจินตนาการในการสร้างแนวความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่กำลังศึกษาใหม่ๆ ด้วย

4. รูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ จะต้องนำไปสู่การทำนายผล โครงสร้างของรูปแบบต้องปรากฏกลไกเชิงสาเหตุ ช่วยให้เกิดจินตนาการ และมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง อาจประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำเป็นการนำเสนอบริบท แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ตัวระบบหรือรูปแบบ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยกำหนด ขอบข่ายรูปแบบขององค์ประกอบให้เหมาะสมกับงานวิจัยที่กำลังศึกษา

2.3 ประเภทของรูปแบบ

จากการศึกษา พบว่า รูปแบบมีหลายประเภท นักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่านได้กล่าว รายละเอียดไว้ดังนี้

ฮูเซน และโพสต์เลทวอเตอร์ (Husen and Postlethwaite.1994,อ้างถึงใน สุริย์พร สุนทรสารทูล. 2553) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้า นักเรียนที่ออกไป มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษา ท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) เริ่มนิยมนำมาใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจิตวิทยา ส่วนในสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อย เช่น ในเรื่องของการประเมิน มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) ได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผล

สมิท และคนอื่นๆ (Smith, et al. อ้างถึงใน เบญจพร. 2545) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกได้ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model)

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model)

กีวีส์ เจ (Keeves J. 1997, อ้างถึงใน สมนึก ทองเอี่ยม. 2550) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ไว้ 5 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมา อุปมัย เทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างรูปแบบโดยใช้หลักเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการหรือสูตรทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบต่าง ๆ มักนิยมใช้ในศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น สาขาคณิตศาสตร์ วัฒนการศึกษาคณิตศาสตร์และบริหารการศึกษาคณิตศาสตร์

4. รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างองค์การการบริหารงาน

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์วิถีวิกฤต หรือวิเคราะห์เส้นทาง โดยหลักการสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุเป็นการนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพเศรษฐกิจและสังคมของบิดา มารดา สภาพการศึกษาที่บ้าน กับระดับสติปัญญาของเด็ก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1 รูปแบบเชิงสาเหตุทิศทางเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุ หรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นเชื่อมโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทิศทางเดียว หรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบเชิงสาเหตุมีทิศทางย้อนกลับ (Non – recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ความสัมพันธ์ที่ไปแล้วย้อนกลับ ข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมีองค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับศาสตร์ที่ทำการศึกษ ทั้งทางคณิตศาสตร์ ทางการเรียนรู้ ทางเชิงสาเหตุ ทางเชิงเปรียบเทียบ ทางเชิงสัมพันธ์ เป็นต้น

2.4 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ เป็นการกำหนดขอบเขต สาระ ของรูปแบบ เพื่อค้นหาแนวทางใหม่ หรือปรับปรุงแนวทางเดิมให้มีการพัฒนาขึ้น สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กรที่ทำการศึกษ มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2550) ได้กล่าวถึงแนวการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตและสาระของรูปแบบต้นร่าง ในการกำหนดขอบเขตและสาระของรูปแบบเป็นขั้นตอนแรกในการคิดค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะเริ่มต้นจากการทบทวนสภาพปัญหา และประสบการณ์ที่พบในการทำงาน หรือศึกษาผลการดำเนินงานของหน่วยงาน หรืองานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวในการออกแบบรูปแบบ

2. ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงร่างรูปแบบ หลังจากได้ร่างรูปแบบตามขั้นตอนที่หนึ่งแล้ว ควรได้มีการศึกษา ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบแนวคิดและร่างรูปแบบว่ามีส่วนใดที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข

3. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาตามกรอบแนวคิดของร่างรูปแบบ หลังจากได้ปรับปรุงร่างรูปแบบแล้ว ให้ใช้ร่างรูปแบบที่ได้เป็นกรอบความคิดในการออกแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการศึกษาสภาพจริง การดำเนินงานในเรื่องที่ออกแบบ ลักษณะเดียวกันกับการวิจัยทั่วไปที่ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กรณีที่จะวิจัยพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิค Deplhi ขั้นตอนนี้ก็คือการสร้างเครื่องมือทำ Deplhi ตามกรอบแนวคิดของร่างรูปแบบ และดำเนินการขั้นตอนอื่น ๆ ตามวิธีการเทคนิค Deplhi ต่อไป

4. การออกแบบรูปแบบขั้นสุดท้าย หมายถึง การปรับปรุงร่างรูปแบบครั้งสุดท้ายก่อนการนำไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ หรือการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิค Delphi อาจจะถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการได้ เพราะรูปแบบได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายรอบแล้ว แต่ถ้าจะนำรูปแบบที่ปรับปรุงขั้นสุดท้ายนี้ไปตรวจสอบคุณภาพ สำหรับแนวทางการปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้ายนี้จะใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาภาคสนาม หรือการทำ Delphi มาใช้เป็นฐานในการปรับแก้องค์ประกอบของร่างรูปแบบตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 3

5. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนาแบบคือการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งก็จะดำเนินการตามที่ออกแบบแล้วไว้ในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15 – 20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

5.2 ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยจัดประชุมสัมมนานักลที่เกี่ยวกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ประเมินรูปแบบทั้งในด้านประสิทธิผลและความเหมาะสมและความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

5.3 ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อการสังเคราะห์รวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สมบุญ สิริธรทรัพย์ (2547, อ้างถึงใน สมนึก ทองเอี่ยม. 2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นที่ 2 การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณบดี ขั้นที่ 3 การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ขั้นที่ 4 การพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ขั้นที่ 5 การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงแบบและนำเสนอการพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

Viller (1976, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ. 2537) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและปัญหา

3. การสร้างรูปแบบในการพัฒนา

4. การตรวจสอบรูปแบบ

5. การประเมินผลรูปแบบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ การกำหนดรูปแบบ และตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้รูปแบบเป็นที่ยอมรับสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในองค์กร หน่วยงาน บรรณวิเทศประสงค์ สร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การศึกษาความเป็นไปได้

การศึกษาความเป็นไปได้นี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินถึงความคุ้มค่า หรือลดอัตราความเสี่ยงต่อความล้มเหลวก่อนที่จะดำเนินการใดๆ ทั้งนี้เมื่อมีผู้นำผลการวิจัยไปใช้ อาจไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการไว้ การศึกษาความเป็นไปได้ จะช่วยให้ผู้ที่นำผลการวิจัยไปใช้ได้ประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินงานต่อไป

3.1 ความหมายของการศึกษาความเป็นไปได้

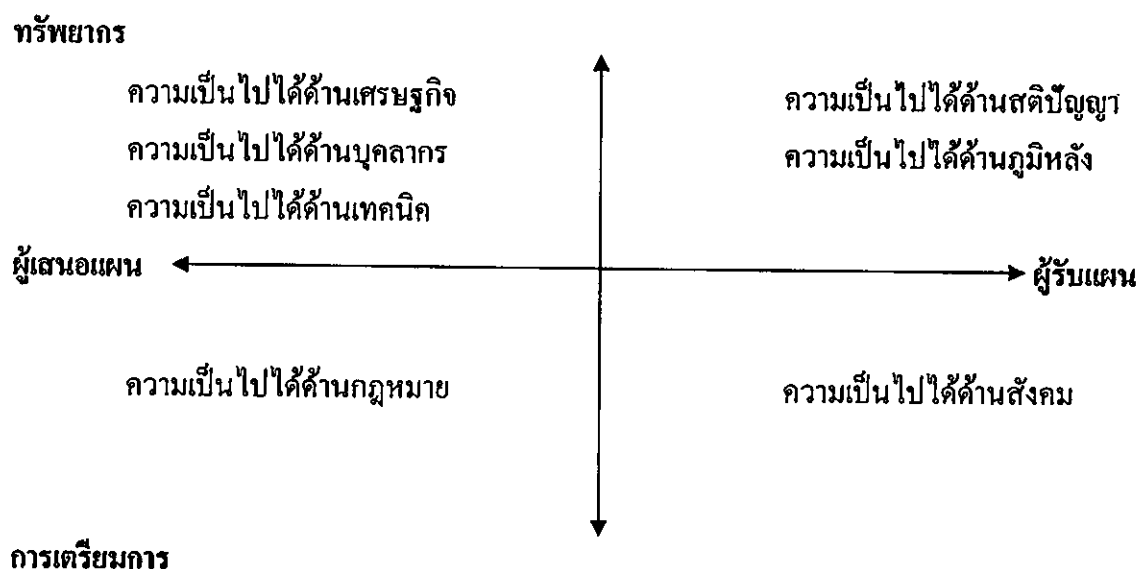
กระบวนการพัฒนาแผนงานหรือโครงการใหม่ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้เกิดระบบการทำงานใหม่ ที่มีหลักการที่จะทำให้การใช้ระบบการทำงานเหล่านั้นมีปัญหาน้อยที่สุด คือการศึกษาความเป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติจริงอย่างราบรื่นที่สุด (ประทุม รอดประเสริฐ, 2535: 76; อ้างอิงจาก สมจิตร แก้วนาค, 2543: 119) ซึ่งคอฟแมน (Kaufman, 1972: 127) ได้ให้ความหมายของความเป็นไปได้ว่า หมายถึง การศึกษาความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือความสามารถที่จะทำให้เสร็จสมบูรณ์ สอดคล้องกับ ฮัสเซน (Hussain, 1973: 196-217) อธิบายว่าความเป็นไปได้เป็นความพยายามที่จะหาข้อเท็จจริงเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจก่อนนำแผนไปปฏิบัติจริง รวมทั้งหาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวางแผน ประเมินผล และกำหนดแผนปฏิบัติ และเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าควรสนับสนุน หรือระงับโครงการที่เสนอนั้น นอกจากนี้ ฮัสเซน ยังได้มีความเห็นว่า โครงการใหม่ที่จะนำไปปฏิบัติยังอาจประสบความล้มเหลวได้ในขั้นนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ถ้ามีการลงทุนโครงการใดๆ โดยปราศจากการศึกษาความเป็นไปได้อย่างเหมาะสมแล้วจะไม่สามารถลดหรือจำกัดความเสี่ยงลงได้ ดังนั้น การศึกษาความเป็นไปได้ จะช่วยให้ค้นพบปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยอันสำคัญในการปรับปรุงโครงการที่เสนอนั้นให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เวิร์เดลิน (Werdelin. 1977: 276; อ้างอิงจาก สมจิตร แก้วนาถ. 2543: 116) ได้อธิบายความหมายของการศึกษาความเป็นไปได้ทางการจัดการศึกษา ว่าเป็นขั้นตอนการประเมินผลแผนงานหรือโครงการทางการศึกษาเพื่อศึกษาและตรวจสอบดูว่าแผนงานหรือโครงการนั้น นำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่ สามารถตรวจสอบควบคุมการดำเนินงานตามแผนนั้นได้หรือไม่ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะสอดคล้องตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การศึกษาความเป็นไปได้ หมายถึง การศึกษาข้อมูลด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการนำแผนงาน/โครงการ ไปปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยให้มีอุปสรรคน้อยที่สุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

3.2 การศึกษาความเป็นไปได้ทางการศึกษา

เวิร์เดลิน (Werdelin. 1977: 273-281; อ้างอิงจาก ไพบุลย์ อ่อนมั่ง. 2541: 28) อธิบายว่า การศึกษาความเป็นไปได้ทางการศึกษาสามารถพิจารณาได้เป็น 2 มิติ คือ มิติของผู้เสนอแผน (Introduces) ได้แก่ ผู้ดำเนินโครงการ และผู้รับแผน (Receivers) ได้แก่ ผู้ได้รับผลจากโครงการ การวิเคราะห์ในแต่ละมิติต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของทรัพยากร (Resources) ที่จำเป็นต้องใช้และการเตรียมการเพื่อดำเนินโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดและปัจจัยที่จำเป็นต้องพิจารณาในการวางแผนทางการศึกษาของเวิร์เดลิน มีความสัมพันธ์กัน 4 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการวางแผนทางการศึกษา

ที่มา: Werdelin. (1977). *Manual of Education Planning: Evaluation*. หน้า 282.

จากภาพประกอบ 2 การพิจารณาปัจจัยที่ต้องศึกษา แบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาในแง่มิติผู้เสนอแผนและทรัพยากรที่ใช้ ปัจจัยที่ต้องศึกษาความเป็นไปได้ ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ด้านบุคลากร และด้านเทคนิค
2. พิจารณาในแง่ผู้เสนอแผน และการเตรียมการ ปัจจัยที่ต้องศึกษาความเป็นไปได้ ประกอบด้วยความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย
3. พิจารณาในแง่ผู้รับแผนและทรัพยากร ปัจจัยที่ต้องศึกษาความเป็นไปได้ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ด้านสติปัญญา และด้านภูมิหลังของผู้เรียน
4. พิจารณาในแง่ผู้รับแผนและการเตรียมการ ปัจจัยที่ต้องศึกษาความเป็นไปได้ ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ด้านสังคมที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องกับแผน ว่ามีความพร้อมและเต็มใจรับแผนหรือไม่ เพียงใด ได้แก่ ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน

นอกจากนี้ เวอร์เดลลิน (Werdelin. 1977: 282-283) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ จะศึกษากำลังเงินและค่าใช้จ่ายที่กำหนดไว้รองรับจำนวนผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป จำนวนอาจารย์ที่เพิ่มขึ้น อาคารสถานที่ วัสดุ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การปรับปรุงองค์กรและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนวณออกมาเป็นค่าใช้จ่ายให้เห็นชัดเจนมากที่สุด
2. ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เป็นการศึกษาความพร้อมของอาจารย์ผู้สอน และบุคลากรที่ร่วมในโครงการ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มต่างๆ แสดงความคิดเห็นหรือสอบถามโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ความเป็นไปได้ทางเทคนิค เป็นการวางแผนตรวจสอบเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องฉายวิทยุ หรือทีวี เครื่องพิมพ์ การผลิตวัสดุอุปกรณ์ บริษัทรับเหมาก่อสร้างอาคาร และสิ่งอื่นๆ ว่ามีอยู่พร้อมที่จะดำเนินการตามโครงการหรือไม่
4. ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย เป็นการศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง และสัญญาต่างๆ รวมทั้งระบบการบริหารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามโครงการ สิทธิของอาจารย์ อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาที่จะดำเนินการหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ
5. ความเป็นไปได้ด้านสังคม เป็นการศึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการศึกษา เช่น ผู้เรียน บิดา มารดาของผู้เรียน อาจารย์ และบุคคลต่างๆ เพื่อศึกษาดูว่าจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพียงใด วิธีการศึกษาอาจสุ่มตัวอย่างมาให้เห็นความเห็นหรือทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงาน
6. ความเป็นไปได้เกี่ยวกับความสามารถของนักเรียน อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจใช้ข้อมูลเก่าที่มีอยู่ หรืออาจรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างใหม่ โดยใช้แบบวัดระดับสติปัญญา ความรู้ ทักษะและทัศนคติหรือแบบวัดอื่นๆ หากมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวัดภูมิหลังและความสามารถของผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง ผลการคาดคะเนอาจคลาดเคลื่อนไปได้

จากแนวคิดในการศึกษาความเป็นไปได้ดังกล่าว พบว่า จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาความเป็นไปได้ คือ การรวบรวมข้อมูล และจัดระเบียบข้อมูลที่เป็นให้สะดวกต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โครงข่ายในการศึกษานั้นครอบคลุมตั้งแต่ความต้องการกำลังคน ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ บุคลากร งบประมาณ และเทคนิค เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิทยุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาความเป็นไปได้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการสำรวจ สภาพความพร้อม ความต้องการของหน่วยงาน ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุเชษฐ คุณนิธิกร (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาวิทยุข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ การเสริมสร้างและพัฒนาวิทยุข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาตามทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร และเพื่อเปรียบเทียบ สภาพการเสริมสร้าง และพัฒนาวิทยุ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพโดยรวมในการ เสริมสร้างและพัฒนาวิทยุข้าราชการครูในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการเสริมสร้าง และพัฒนาวิทยุข้าราชการครูในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสูงสุด รองลงมาคือการสร้างขวัญและกำลังใจ และการฝึกอบรมทางด้านวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรสภาพโดยรวม ในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

ธวัชนันท์ โควินท์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การมีวินัย และจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 มีการแสดงบทบาท ในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการป้องกันและด้านการปราบปราม ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณ ของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เช่นกัน โดยเรียงตามลำดับคือ การประพาดิคนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามระเบียบของข้าราชการครู โดยภาพรวมแล้วส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพ การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ การมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านการป้องกันส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชี้แจง สุภาการ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมการกระทำตามวินัย ด้านการใช้มาตรการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยและการให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีและเพื่อรวบรวม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้มาตรการป้องกัน การกระทำผิดวินัยในระดับมาก แต่ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับปานกลาง ส่วนด้าน การให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูในระดับปานกลาง

ด้านผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัย ข้าราชการครูด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครูด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัย ข้าราชการครูด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครู

ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะที่สำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ดังนั้น ควรจัดอบรมเรื่องวินัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดทำแผนพัฒนาด้านวินัยแก่ข้าราชการครู กำกับติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ป้องกัน/ปราบปรามและพัฒนาเรื่องวินัยครู และผู้บังคับบัญชา ควรกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

นายบวร เทศารินทร์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สาเหตุและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบมากที่สุด ได้แก่ กระทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง รองลงมา ได้แก่ ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยของข้าราชการ และจงใจกระทำผิดเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ และปัญหาทางครอบครัว และวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ตามลำดับ

ธนวัฒน์ สุวรรณจริต (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาไทยระดับปริญญาบัณฑิต

ผลการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า คุณธรรมที่มีความถี่ปรากฏในเอกสารสูง ได้แก่ ความเสียสละอดทน หน้าที่ และความเพียร ความถี่ปานกลาง ได้แก่ ความสุจริต กตัญญู และเพื่อประชาชน และความถี่ต่ำ ได้แก่ เมตตา สติปัญญา และความถูกต้องเป็นธรรม

ระดับคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาไทย ประเมินโดยแบบประเมินคุณธรรมนิสิตนักศึกษาตามรอยพระยุคลบาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งมีลักษณะเป็น Rubric Scoring สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ สูง ได้แก่ คุณธรรมด้านหน้าที่ เพื่อประชาชน และสติปัญญา ปานกลาง ได้แก่ ความเสียสละอดทน ความถูกต้องเป็นธรรม และความเพียร และต่ำ ได้แก่ ความสุจริต ความเมตตา และความกตัญญู บริบทของสังคมและเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อคุณธรรมในนิสิตนักศึกษา ในมหาวิทยาลัย ในเชิงลบกล่าวคือ มีความเสื่อมถอยลง

สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบและวิธีในการเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า วิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ผลมากที่สุด คือ การฝึกอบรม (ร้อยละ 16.69) จากวิธีพัฒนา 26 วิธี โดยการคัดเลือกเนื้อหาวิชาเสริมในหลักสูตรอื่น ๆ มากที่สุด (ร้อยละ 40.07) เวลาที่ใช้ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นส่วนมาก (ร้อยละ 27.44)

กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 73.96) เป็นการพัฒนาแบบต่อเนื่อง (ร้อยละ 46.15) การพัฒนาประสบผลสำเร็จระดับร้อยละ 80 มากที่สุด (ร้อยละ 15.24) การพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 24.58) ข้อคุณธรรมที่มุ่งพัฒนามากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 5.15) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 4.89) ความสำนึกในหน้าที่ ความเสียสละ และสุจริตในหน้าที่ (ร้อยละ 4.86, 4.64 และ 4.42 ตามลำดับ) คุณธรรมที่พัฒนาได้สัมฤทธิ์ผลดีมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 10.20) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 8.60) สำนึกในหน้าที่และความสามัคคี (ร้อยละ 8.04) ความมีเหตุผล (ร้อยละ 7.07) และความเสียสละ (ร้อยละ 6.52) มีการใช้วิธีการพัฒนาในรูปการจัดฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การจัดบรรยาย การทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้ทำหน้าที่พัฒนาได้ให้ความสำคัญเรื่องวิธีการพัฒนา มากกว่าเรื่องปรัชญาของคุณธรรมจริยธรรมนอกจากนี้ เน้นความสำคัญเรื่องระยะเวลา การพัฒนา งบประมาณ นโยบายของหน่วยงาน บ้างก็ต่าง ๆ มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนา ระดับมาก ทุกรายการ ส่วนเรื่องงบประมาณ มีผลระดับปานกลาง ความสำเร็จของวิธีการที่ใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรม กิจกรรมกลุ่ม การสนทนาประกอบการซักถาม ฯลฯ และพบว่า สื่อมีส่วนช่วยในการพัฒนาได้ผลดี และเหมาะสมมากที่สุด คือ วิชชุโทรทัศน์ รองลงมา ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ วีดิทัศน์ ตามลำดับ จากการพัฒนาคุณธรรมที่ผ่านมามีได้ปรากฏผลสำเร็จคือ ข้าราชการเกิดความสามัคคีร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งภายในภายนอกหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สำหรับเรื่องปัญหา ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เจ้าหน้าที่ สถานที่ ไม่พร้อม เป็นต้น วิธีการแก้ปัญหา โดยควรสำรองงบประมาณ ควรมีการพัฒนาจริงจัง เน้นความเป็นระบบและต่อเนื่อง

ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ ควรเริ่มแต่วัยเยาว์ โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมของครอบครัว ชุมชนและสังคมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การดำเนินการพัฒนาอย่างจริงจัง เป็นระบบและต่อเนื่อง และเสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยลงมาสัมผัสด้วยตนเองและให้ทุกคนมีส่วนร่วม (ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม) บทบาทครูในวิกฤติทางสังคมไทย

ดัสกร คำมา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัย เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มนคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัย

ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิส (Davis. 1985: Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทั่วไปนั้นย่อมจะเกิดผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อทำให้งานที่ได้ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะควบคุมหรือรักษาวินัยของบุคคล

โคล (Cole. 2000:Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยครูใหญ่ในด้านการควบคุมดูแลวินัย ตามความคิดเห็นของครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนของรัฐจอร์เจีย พบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในการกำจัดกลุ่มที่จะรวมกลุ่มกันกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้ช่วยฝ่ายบริหารวินัยแตกต่างกันในเรื่องการเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

เอนซิสโซ (Enciso. 2001) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวินัยตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมด้านวินัยคือ พฤติกรรมไม่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติใดๆ ต่อปัญหาวินัย มีประสิทธิภาพในการป้องกัน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ผู้บริหารรู้ดีกว่าตัวครูเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายการแก้ปัญหาไปใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของครู

จินเจอร์ (Ginger. 2004: 151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อบัญญัติวินัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับกลางและระดับสูง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของเมืองเทนเนสซี พบว่า ข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับวินัยในปี 1997 ส่งผลในการตัดสินใจ และการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ข้อมูลที่วิเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของเมืองเทนเนสซีนั้น มีความต้องการปรับปรุงข้อกำหนดวินัยในเรื่องส่วนตัวกับกฎหมายการศึกษาที่ล้าหลัง โดยผู้บริหารโรงเรียนต้อง 1) การกำหนดความแน่นอนเกี่ยวกับวินัย 2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านวินัย 3) บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4) ความสามารถกำหนดและมีทางเลือกในการดำเนินการทางวินัย 5) พิกัดผลประโยชน์เกี่ยวกับกระบวนการทั่วไปเกี่ยวกับวินัย

ไมแอทท์ (Myatt.2005: 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาวินัย การให้ออกจากงานของข้าราชการระดับสูง พบว่า การพิจารณาคำเนินการทางวินัยของข้าราชการระดับสูงนั้น ภาครัฐได้มีรูปแบบที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและคุณค่าของข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในหน่วยงาน โดยการศึกษาวิจัย พบว่า คณะกรรมการมีความลำบากใจในการลงโทษให้ออกจากราชการของข้าราชการระดับสูงในหน่วยงานของรัฐ อันเนื่องจากกลัวจะขาดบุคลากรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ

เอนเกอร์ และคณะ (Enger et al. 2006:51) ได้ทำการวิจัย เรื่องใครเป็นผู้ควบคุมการทำผิดวินัย เปรียบเทียบระหว่างความสำคัญของครูใหญ่กับครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปรากฏผลดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการวางตัวของครู และครูใหญ่ในความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามวินัยของนักเรียน เปรียบเทียบระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ต่อสถานการณ์ช่วงสั้นๆ โดยใช้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ สำรวจความเข้มงวดในเหตุที่เกิดขึ้น การค้นหาชี้ให้เห็นว่า มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในความรับผิดชอบเรื่องทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในบรรดากลุ่มทั้งหมดด้วย การพิจารณาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วไป และเห็นด้วยอย่างยิ่งในระหว่างกลุ่มประถมและกลุ่มมัธยมในเรื่องการกวดขันและความรับผิดชอบการเพิ่มความกวดขันเรื่องวินัย จะเป็นเรื่องของครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไปเป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับความเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับการดูแลการกระทำผิดวินัยบางอย่างและยังมีกฎ ระเบียบ ที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการเกี่ยวกับความผิดอื่นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีวินัย ก็จะนำพาองค์กรสู่ความสงบสุข เจริญก้าวหน้า มีพลังสร้างสรรค์งาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการรักษาวินัย ด้านการให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด และด้านการดำเนินการทางวินัย กรณีทุจริตต่อหน้าที่ มีรูปแบบเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพ ชำรงตนให้เป็นที่ยอมรับเป็นปูชนียบุคคลตามความคาดหวังในสังคมต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

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

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อมความต้องการขององค์กรในการพิจารณาพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach)

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

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

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงทฤษฎีมาประมวลเชิงพรรณนา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษารูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดรูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนานโยบายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย การให้ความรู้ด้านวินัย การลดความกดดันในการปฏิบัติงาน การป้องกันการกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนี้ได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเรียนปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายนามในภาคผนวก ง) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวคำถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลว่ามีความชัดเจนและตรงประเด็นหรือไม่ การสื่อความหมายในคำถามระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลตรงกันหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์มาแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ติดต่อประสานงานล่วงหน้า เพื่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่ สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรณีศึกษา มีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการผ่านทางโทรศัพท์ และทาง Internet เพื่อสร้างความคุ้นเคย ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้ให้การสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนามูลนิธิผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน (รายนามในภาคผนวก จ)

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนามูลนิธิ กำหนดคุณสมบัติ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีประสบการณ์เกี่ยวกับบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 ผู้บริหารการศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 10 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2.4 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กำหนดคุณสมบัติดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้น สัมภาษณ์โดยตรง และสัมภาษณ์ในระบบดิจิทัล Facetime หรือ VDO Conference หรือ โทรศัพท์ ขออนุญาตบันทึกและจดบันทึกคำสนทนา เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตีความ และหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีในภายหลัง

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูล ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) วิธีการสังเกต (Observation) การบันทึกเสียง (Record) การจดบันทึก (Field-note) และการศึกษาเอกสาร งานวิจัย อย่างละเอียดและครบถ้วน เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปัญหาของการวิจัย

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

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การสนทนากลุ่มนี้ ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาข้อมูล ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) และตามหลักการปฏิสัมพันธ์ ในกลุ่ม (Group Interaction) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะ เผชิญหน้ากัน และ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมา อย่างเปิดเผยและจริงใจ ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง รุ่มลึก และมีแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของทุกๆ คน นอกจากนั้น ยังดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจงเลือกสมาชิกมาร่วมกลุ่มที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous) เพื่อให้เป็น ผลดีต่อความเห็นหรือทัศนะของคนในกลุ่ม และผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีความรู้สึกสบายใจที่จะแสดง ทัศนะของตนอย่างเต็มที่ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. การเตรียมการก่อนการจัดสนทนากลุ่ม

1.1 การกำหนดแนวคำถามที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถาม จากวัตถุประสงค์ในการวิจัย และปัญหาในการวิจัย ออกมาเป็นร่างแนวคำถาม แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ที่ถามถึงฐานคิด การตัดสินใจ การใช้เหตุผล แรงจูงใจ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำมาจัดลำดับความคิดให้เป็นหมวดหมู่ หรือหัวข้อใหญ่ และเรียบเรียงให้เป็นเรื่องราวเพื่อนำการสนทนา ให้เป็นขั้นตอนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากร ในการร่วมสนทนากลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้จุดประเด็นการสนทนา ดำเนินการถาม คำถาม และกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่จะศึกษาอย่างละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด และไม่สร้างความตึงเครียดให้แก่ผู้ร่วมสนทนา

นอกจากนี้ผู้ดำเนินการสนทนา ต้องให้ความสนใจกับสมาชิกที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความรู้ลึกทางบวก แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการ ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนเชิญ นายประสิทธิ์ จันทร์ดา อดีตรองเลขาธิการอาชีวศึกษา ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ ประจำคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในการดำเนินการสนทนากลุ่ม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี

1.2.2 ผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยได้กำหนดผู้เข้าร่วมสนทนา โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 12 คน ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการ ด้านการศึกษา จำนวน 2 คน กำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 3 คนกำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คนกำหนดให้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดคุณสมบัติมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน กำหนดให้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดคุณสมบัติมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.3 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-Taker) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ เขียนแผนผังการนั่งสนทนากลุ่ม การจดคำพูดทุกคำพูดในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด และบันทึกทำทางของผู้สนทนา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางของผู้ร่วมสนทนาในเวลาเดียวกัน ผู้จดบันทึกคำสนทนาจะเป็นผู้ดำเนินการสนทนาในการถามคำถามบางคำถามที่ลืมนถาม หรือข้ามไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากนักศึกษาปริญญาเอกมหาวิทยาลัยสยาม นางชุดิณณณ์ วงศ์คำ และนางสาวชยาพร กระบี่ทอง ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้จดบันทึกคำสนทนาในการสนทนากลุ่ม เป็นผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 2 คน

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

1.4 จัดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเลือก สถานที่ ที่สะดวกสำหรับสมาชิกทุกคนมากที่สุด และเป็นที่มีบรรยากาศเงียบ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวนไม่ร้อน และกันผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจากพื้นที่ที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม

1.5 นัดหมายผู้เข้าร่วมสนทนา โดยผู้วิจัยประสานงาน แจ้งกำหนดวัน เวลา สถานที่ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาทราบ และขอความอนุเคราะห์เรื่องการเข้าประชุมตรงตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย

2. ขั้นตอนการดำเนินการสนทนากลุ่ม

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

3. ขั้นตอนการยุติการสนทนา

ขั้นตอนการยุติการสนทนา เมื่อประธานการสนทนากลุ่มเห็นว่าได้เวลาสมควร และมีการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการศึกษาแล้ว จึงยุติการสนทนา และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคน

4. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์ตามจดบันทึก (Note-based Analysis) วิเคราะห์ตามถดถอยบันทึกเสียง (Tape-based Analysis) และวิเคราะห์ตามความจำ (Memory-based Analysis) จัดพิมพ์ข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลทั้งหมดเพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Category Data) ตามคุณสมบัติ (Properties) ของมโนทัศน์ (Concept) แต่ละกลุ่มสนทนา และแยกข้อมูลที่มีความหมายสามารถอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ออกจากข้อมูลที่ไม่มีความหมาย และไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลทั้งหมดที่จัดหมวดหมู่แล้วมาแปลความหมายข้อมูล (Interpreting Data) และเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไข ความสัมพันธ์ บริบท กระบวนการที่ปรากฏ จากประสบการณ์ในการศึกษา การวิเคราะห์หาทฤษฎี และอาศัยแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้คำอธิบายกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการเขียนที่เรียงร้อยความคิดเห็นของกลุ่ม โดยมีการสรุปจากการตีความจากข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแทรกเป็นระยะๆ ส่วนตัวอักษรก็ใช้ตัวเอนอยู่ในเครื่องหมายคำพูด และในตอนต้นของประโยคจะมีการอ้างอิงว่าข้อมูลที่นำมากล่าวอ้างเป็นคำพูดของใคร โดยใช้วิธีการระบุเลขที่ประจำตัวของผู้พูด อย่างเช่นผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 1 หมายถึง ผู้ที่เข้าร่วมสนทนาที่นั่งอยู่ด้านขวามือของประธานคนที่ 1 และเรียงลำดับมาตามเข็มนาฬิกา เป็นคนที่ 2 คนที่ 3 ...คนที่ 12 ตามลำดับ

ขั้นที่ 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในขั้นนี้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและกำหนดรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ตามแนวคิดของเวอร์เดลลิน (Werdelin. 1977: 273-282) เพื่อประกอบการสำรวจสภาพความพร้อม ความต้องการขององค์กร ในการพิจารณาพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ตามรายละเอียดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นการศึกษา

1.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย มุ่งศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติของทางราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจมุ่งศึกษาถึงการเงิน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค มุ่งศึกษาการวางแผนการตรวจสอบความพร้อมของเรื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร มุ่งศึกษาถึงความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แหล่งข้อมูลในการศึกษาความเป็นไปได้

แหล่งข้อมูลในการศึกษาความเป็นไปได้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นเอกสาร ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

2.2.3 เลือกเก็บข้อมูลเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่านั้น

กำหนดผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา รวมแต่ละ จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐกิจ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ

3.2. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิค และด้านบุคลากร รายละเอียดดังนี้

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

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

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน ตามแนวคิดของ เวอร์เดลลิน (Werdelin, 1977: 273-282)

2. สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

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

4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาความเป็นไปได้ต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

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

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

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

4.2 นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่งเอกสารทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจดบันทึกข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงต่างๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.2.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจดบันทึกงบประมาณที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.3 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความเป็นไปได้ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาความสอดคล้องเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติของทางราชการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) เพื่อศึกษาถึงการเงินและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรม หรือ โครงการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอข้อมูล โดยการบรรยาย

5.3 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเทคนิคเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

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

จากนั้นมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

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

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

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

จากนั้นมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผลความเป็นไปได้

1. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาวิสัย และไม่มีข้อกำหนดที่ขัดต่อรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

มีข้อกฎหมาย ระเบียบข้อตกลง ที่ขัดต่อรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

2. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

มีการใช้จ่ายเงินที่เกี่ยวกับกิจกรรม หรือ โครงการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

ไม่มีการดำเนินงานตามกิจกรรม โครงการ พัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีแต่ไม่เพียงพอครอบคลุมในการจัดกิจกรรม โครงการ พัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

3. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

ความพร้อมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อมขึ้นไป หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

ความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมปานกลางลงไป หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

4. การแปลผลความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

ความพร้อมอยู่ในระดับค่อนข้างพร้อมขึ้นไป หมายถึง มีความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

ความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมปานกลางลงไป หมายถึง ไม่มีความเป็นไปได้ด้านบุคลากรครู

5. การแปลผลความเป็นไปได้ในนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้การปฏิบัติ

มีความเป็นไปได้ทุกด้าน

หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

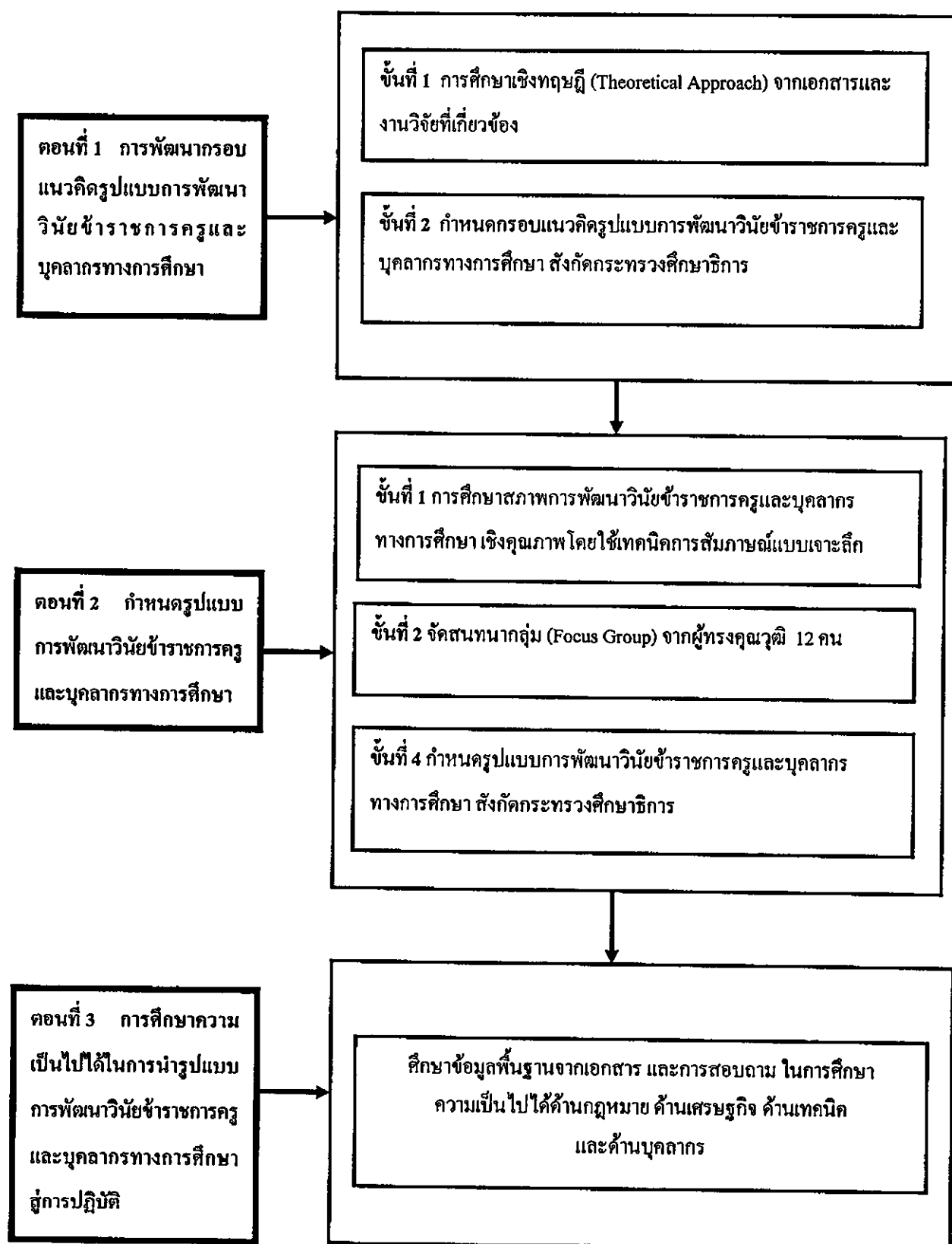
มีความเป็นไปได้ตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป

หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติแต่ต้องปรับปรุง

ไม่มีความเป็นไปได้ในทุกด้าน

หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

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

2. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3. รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเชิงคุณภาพ

โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

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

ในเรื่องของการทุจริตต่อน้ำที่เป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศของเรา สิ่งที่เราจะต้องปฏิบัติคือ ต้องทำความเข้าใจเรื่องกฎ กติกา ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เข้าใจร่วมกัน และเขตพื้นที่หรือหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจนในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการครู มีการเกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อน้ำที่ในหลายเรื่อง 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

การดำเนินการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ข้าราชการครูในเรื่องวินัยนั้น จะใช้ทั้งกระบวนการทำงานและเสริมความรู้ ทุกภาคเรียนจะมีการประชุมเครือข่าย ทั้ง 15 เครือข่าย และสอดแทรกเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการครูไปด้วย และมีกิจกรรมการดูแลเรื่องจิตใจของครูมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน 2 โครงการหลัก คือ โครงการต้นแบบโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง 100% เพื่อสร้างวิถีชีวิตของครูให้มีความพอเพียง และโครงการโรงเรียนคุณธรรม 100% โดยการกำหนดตัวชี้วัด เช่น ในเรื่องความมีวินัย ความเป็นระเบียบ การเอื้ออาทร ความรัก ความสามัคคี เพื่อช่วยให้ครูหันกลับมาปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง

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

ส่วนในกรณีที่ครูมีการกระทำผิด ในการลงโทษนั้นต้องยึดหลัก ถูกก็คือถูก ผิดก็คือผิด เมื่อเราพิสูจน์ได้ว่าผิดจริง ต้องมีการลงโทษ แต่ถ้าไม่ผิดจริง ก็ต้องไม่ลงโทษ ถ้ามีการยอมรับในส่วน ที่ผิดพลาด เราต้องช่วยกันกล่อมเกล้า พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการ ทางวินัยต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งหรือใส่ร้าย และเมื่อครูถูกดำเนินการทางวินัยแล้วจะมีการติดตาม เพื่อพัฒนาให้มีการประพฤติ ปฏิบัติตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษายอมรับในโทษของตนเอง 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 งดเว้นอบาเบมุข 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 แต่เหตุจูงใจในคหิความก็มากขึ้นเป็นเงาตามตัว 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 สร้างจิตสำนึกรู้การดำเนินการลงโทษ เป็นการดำเนินการที่ปลายเหตุ วิธีที่ดีที่สุด คือ การให้ความรู้ การสร้างความตระหนักร่วมเพื่อให้เกิดการสำนึกควบคุมตนเอง (Self Control) หรือการบริหารจัดการตัวเอง ภาษา ผู้นำ คือ Self Management

ในการลดความกดดันของครูในการดำเนินการวินัย ต้องแยกเป็น 2 ประเด็น คือ การย่อหย่อนต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติไม่เป็นธรรม ก็จะทำให้เกิดความเครียด ประการที่สอง คือ ต้องสร้างสำนึกรู้ให้ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน และภูมิคุ้มกัน เป็นสิ่งสำคัญ คนที่บริหารจัดการตนเองได้ จะมีระเบียบอย่างไรก็ไม่เครียด ดังนั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจภายใน ให้ยอมรับในกฎ กติกา

ส่วนกระบวนการป้องกัน ต้องยืนยันเลยว่า ถ้าคนมีสำนึกที่ดี มีหิริ โอตตัปปะก็จะไม่ทำ 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 ได้ทราบความผิด ต้องระเบิดจากข้างใน ทำให้ทุกคนมีสำนึกร่วม และส่วนราชการต้องเข้าถึง เข้าใจในการพัฒนา และให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยง การสร้างภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นพื้นฐาน สร้างวินัยเชิงบวก

3. จากการสัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ชุ่มมด ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2558 กล่าวว่า เหตุที่ต้องมีการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นการป้องกันมิให้ครูกระทำความผิด ถ้าครูรู้กฎหมายก็จะไม่ทำ แต่ปัจจุบันพบว่า มีครูหลายท่านโดยเฉพาะครูผู้ช่วย ไม่ทราบวิธีการปฏิบัติ หรือวิทยุข้าราชการ ทำให้มีการกระทำความผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์หลายกรณี

สำหรับวิธีการในการเสริมสร้างวินัยให้แก่ข้าราชการครูนั้น ต้องหาวิธีการมาให้ความรู้ โดยการยกตัวอย่างจากสถานการณ์จริง ให้ครูได้รับทราบ และควรมีการลดความกดดันไม่ให้ครูรู้สึกคับข้องใจโดยการเสริมสร้างกิจกรรมพัฒนาวินัยให้แก่ข้าราชการครู และมีการจัดทำการประชุมสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติใหม่ๆ ในทุกเดือน ให้มีกรณีตัวอย่างร่วมอยู่ด้วย แต่ถ้ามีครูทำผิดต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ต้องมีการสืบหาข้อเท็จจริง โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียม และต้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูอาจมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ นำกรณีตัวอย่างให้ครูได้รับรู้ รับทราบ ให้เห็นชัดเจนว่า กระทำผิดอย่างนี้ต้องได้รับโทษอย่างไรบ้าง และควรมีการอบรมให้ความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักรู้ในกฎหมายใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาวินัยของตน

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

ในการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของโรงเรียนจะ ใช้การประชุมประจำเดือน เน้นย้ำทั้งทำัยในการสร้างจิตสำนึกการเป็นครูที่ดี การอุทิศเวลาให้แก่ศิษย์ และเน้นย้ำการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ในระดับเขตพื้นที่ได้มีนโยบายดำเนินการพัฒนาคุณภาพของครูที่บรรจุใหม่ ครูอัตราจ้าง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวินัย เพื่อสร้างสม ประสิทธิภาพและจิตสำนึกให้เป็นครูที่ดีได้ และมีการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู

แต่อย่างไรก็ตามควรมีการลดความกดดันไม่ให้ครูเกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน เพราะทุกวันนี้ข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาท หน้าที่ แม้กระทั่งเรื่องการแต่งกายที่มีการแต่งเครื่องแบบเพียงวันเดียว เราจึงเป็นข้าราชการเพียงวันเดียว แต่ควรสนับสนุนให้ครูตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นข้าราชการทุกวัน สร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดความสง่างาม เป็นครูตลอด 24 ชั่วโมง และให้เป็นครูทุกวัน ความเป็นครูของเราต้องมีภูมิคุ้มกัน ไม่หลงหลุมพราง มีการแก้ไขปัญหานี้สิน เพราะเป็นบ่อเกิดของการทุจริตคอร์รัปชัน ในการป้องกันอาจมีการขกรกรณีตัวอย่างในสถานการณ์นั้นๆ 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 ลดลงไป อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานอยู่กับคนย่อมมีปัญหา และที่สำคัญกรอบด้านวินัยที่กำหนดไว้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษา ดังนั้นจึงต้องชี้ช่องให้เห็นว่าการกระทำผิดวินัยเป็นบ่อเกิดของการเสื่อมค่า ถูกตราหน้าจากสังคม ต้องพร้อมที่จะเป็นจำเลยให้แก่ศิษย์และผู้ปกครอง แต่ถ้าศิษย์และผู้ปกครองศรัทธาครูสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

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

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูสิ่งที่ต้องการให้เกิดคือ ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกันกล่อมเกลาจิตใจอาจนำพระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

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

วินัยในเรื่องต่างๆ ไปในมุมมอง ไม่มีอะไรที่กดดันเลย เพราะแค่ครูปฏิบัติตามหลักศีล 5 ก็ลดความกดดันได้แล้ว แต่สิ่งที่กดดันคุณครูคือการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงาน เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งที่กดดันคุณครูมาก เพราะครูจะระแวง ทำให้ต้องคอยระวัง ก็เกิดการกดดัน ดังนั้นจึงต้องศึกษาระเบียบแนวปฏิบัติให้ดี นอกจากนี้ต้องมีการยกย่องคนดี ควบคู่กับกระบวนการป้องปราม ควบกันกันไป สิ่งสำคัญก็ต้องเริ่มปลูกฝังตั้งแต่รอบครัว และในสถาบันการศึกษาในระดับต้น นักเรียนต้องมีการให้ความรู้ ส่วนการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูนั้น ต้องศึกษาวิเคราะห์แต่ละประเด็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในข้อไหน ถ้าฐานผิดชั่วร้าย ต้องดำเนินการตามกระบวนการ แต่ถ้าไม่ชั่วร้ายเป็นการกระทำผิดพลาด ก็ต้องเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ต้องพิจารณาจากพฤติกรรมของครูเป็นสำคัญ

การควบคุมให้ครูอยู่ภายใต้วินัย มีปัญหาในเรื่องของการขาดความรับผิดชอบของครู ความไม่ใส่ใจในหน้าที่ต้องมีการกำกับ ติดตาม ต้องตามให้ทัน และเห็น จะทำให้เขาเหล่านั้นไม่กล้าทำ เช่น ในเรื่องการสอน ก็จะกำกับด้วยการตรวจตรา ส่วนเรื่องอื่นๆ ก็จะพิจารณาว่าเกิดปัญหาใด และนำเข้าที่ประชุม เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันในการไม่กระทำและกระทำ เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่นำเรื่องวินัยเป็นตัวการบครุในโรงเรียน จับผิดก็จะทำให้ครูเกิดแรงต้านและจะกระทำผิดวินัยมากขึ้น แต่ถ้าผู้บริหารวางตัวให้ถูกต้องเหมาะสม ผู้ได้บังคับก็จะศรัทธาและปฏิบัติตาม

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	การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้กระทำผิด	การดำเนินการทางวินัย
3	ประชาสัมพันธ์กฎระเบียบ	ไม่นำเรื่องวินัยเป็นข้อบังคับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู	พิจารณาความดีความชอบ โดยใช้วินัยเป็นเกณฑ์	โปร่งใส ตรวจสอบพฤติกรรมได้ตลอดเวลา
	ให้ความรู้ความเข้าใจ	เปิดโอกาสให้ซักถามในที่ประชุม	หาสาเหตุของการกระทำผิดวินัย	ดำเนินการตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
	จัดทำเอกสารเผยแพร่	ให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	ให้ครูต่อครู ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	เร่งรัดให้ทันกำหนดเวลา
	อบรมครูผู้ช่วย	เปิดโอกาสให้มีการชี้แจงข้อเท็จจริง	จัดให้มีพี่เลี้ยง หรือ ที่ปรึกษา	ยึดหลักกฎหมายเป็นสำคัญ
4	สนับสนุนอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	เป็นกันเอง บริหารงานเหมือนญาติ	จัดกิจกรรมให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ว่ากล่าวตักเตือน เมื่อมีการกระทำผิดวินัยแม้จะเป็นครั้งแรก
	เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้	ไม่นำวินัยเป็นข้อต่อรองการปฏิบัติงาน	หาสาเหตุของการกระทำผิดอย่างละเอียดถี่ถ้วน	ลงโทษทุกครั้ง ต้องให้ผู้ถูกลงโทษทราบเหตุผล
	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	สำรวจสภาพปัญหาของครู	ตรวจสอบพฤติกรรมครูอย่างสม่ำเสมอ	แก้ไข ปรับปรุง พฤติกรรม กรณีรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก่อนการลงโทษ

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้กระทำผิด	การดำเนินการทางวินัย
	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จัดตั้งชมรม	กำกับ ติดตาม พฤติกรรมครูทั้งในและนอกเวลา ราชการ	ส่งเสริมหลักการ รับผิด 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	พิจารณาโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จัดกิจกรรมเสริมให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย	จัดที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรึกษา	ดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	การให้ความรู้	การลดความกดดัน	การป้องกันมิให้ กระทำผิด	การดำเนินการทาง วินัย
5 (ต่อ)	กระตุ้นให้เกิดความ ตระหนัก ประชาสัมพันธ์ให้ ทราบระเบียบงาน เผยแพร่ความดีของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ศึกษาดูงาน 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) ฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ
- 4) สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโอกาส
- 5) จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยของข้าราชการครูให้ยึดถือและปฏิบัติตาม
- 6) เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่างๆ
- 7) จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสาร เกี่ยวกับการประพฤติ และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) เชิญวิทยากร ที่มีความรู้ด้านกฎหมายบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม
- 9) ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงระเบียบงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 10) ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

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

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 3) ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 4) จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแล รับฟังความคิดเห็นได้อย่างเป็นกลาง 5) เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) จัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยตนเอง 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 ได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย 6) ใช้หลักกฎหมายให้มากกว่า การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน 7) พบเห็น หรือทราบว่ามี การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นทันที 8) เมื่อมีการกระทำผิด

ครั้งแรก ผิดเล็กน้อย แก้ไข ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 9) เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรก ให้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบทุกครั้ง หรือทำทัณฑ์บนไว้ก่อน ที่จะมีการลงโทษ ตามที่กำหนด 10) ส่งเสริมหลักการรับผิดชอบ และรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 11) การลงโทษทุกครั้ง ต้องเรียกผู้ถูกลงโทษ มาอบรมชี้แจง เหตุผลของการถูกลงโทษ 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 ที่จะทำให้นิยข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำ ได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การป้องกันมิให้นิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย 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 ขอบข่าย อำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

2. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้สาระสำคัญดังนี้

หลักการพัฒนายินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่า จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทุกด้านอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ เกิดการหลั่งไหลของวัฒนธรรมตะวันตกสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็ว ทำให้วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ของไทยเริ่มเสื่อมถอย จนก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะความหย่อนยานด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมให้ “คน” ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ มีระเบียบ วินัย เพราะวินัย เป็นความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผล ต่อความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา การศึกษา และมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนให้เยาวชนมีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ต้องมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด อยู่เสมอ สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1 กล่าวว่า “วินัย เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะครู ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล หรือผู้เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่าง ถ้าครูไม่มีวินัย คนในชาติ ก็จะไม่มีเจริญ 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 เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อสาธารณชนด้วย ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐ” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 12 กล่าวว่า “วินัยเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป็นการสร้างชาติ ประเทศญี่ปุ่น มีความเจริญได้เพราะคนในชาติมีวินัย รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด มีการปลูกฝังวินัยในโรงเรียน โดยครูเป็นต้นแบบ คนไทย โดยพื้นฐานเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีจารีต ประเพณีที่ดีงาม จึงสามารถปลูกฝังระเบียบวินัยได้โดยง่าย โดยเริ่มต้นที่บ้านและโรงเรียน มีพ่อ แม่ และครูเป็นแบบอย่างที่ดีงาม” สอดคล้องกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 8 กล่าวว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าในแผ่นดิน สถานการณ์ในปัจจุบัน ต้องการคนมีวินัยเป็นอย่างมาก เพราะสัญญาณชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยมีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะการหลั่งไหลทางวัฒนธรรมที่มาร่วมความเจริญทางเทคโนโลยี จึงทำให้ต้องพัฒนาวินัยของคนทั้งชาติ ครูเป็นต้นแบบ เพราะเป็นผู้ที่ให้การศึกษ เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ จึงควรต้องพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปณิชนียบุคคลของชาติ” นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “ครู เป็นตัวแบบที่สำคัญที่จะหล่อหลอมให้สังคมเป็นไปในทิศทางที่เจริญรุ่งเรือง ทดเทียมนานาประเทศ บนหลักความเป็นสากล บนวิถีความเป็นไทย โดยเฉพาะปัจจุบัน มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเตรียมความพร้อมสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 คนในชาติจึงต้องมีวินัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสงบสุข ไม่แตกแยก คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยแล้ว ก็จะนำพาให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง ตามที่มุ่งหวังไว้”

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

รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาได้เสนอรูปแบบดังนี้

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของสังคม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการพัฒนาวินัยนั้น ควรให้ความรู้ตั้งแต่ตอนเป็นครูผู้ช่วย หรือขั้นตอนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 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/วิทยาการด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใน โอกาสต่างๆ 6) จัดทำเอกสารหนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน สร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความต้องการ 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 ก็จะทำให้ผิควินัยน้อยลง แต่ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา” และผู้เข้าร่วมสนทนา กลุ่มคนที่ 11 กล่าวว่า “ควรมีการสำรวจสภาพปัญหาของครูในเรื่องความกดดัน ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน และพัสดุ อาจกระทำความผิดโดยไม่เจตนา ดังนั้น ควรมีการ สำรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปกป้องในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างใกล้ชิด”

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

ประสิทธิภาพ และไม่เครียดต่อการถูกกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ หรือมีวินัยเป็นข้อปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ใดก็ตามที่
ในการลดความกดดันให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยนั้น
ต้องไม่ลดความกดดัน จนทำให้เกิดความหย่อนยานในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการอะลุ่มอล่วย จนทำให้
เสียประโยชน์แก่ทางราชการ ควรอยู่ในขอบเขตตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสำคัญ”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1)สำรวจสภาพปัญหา เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดทำช่องทาง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ไม่นำเรื่องวินัย เป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง 6) จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ 7) ชีดหลักธรรมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียม 8) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ รมั้ดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2 กล่าวว่า “การป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยนั้น เป็นสิ่งที่ดี ที่มีการกันก่อนแก้ไข เพราะแก้ไข เรื่องวินัยนั้นเป็นสิ่งที่ยาก สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สังคมให้เกียรติยกย่อง ว่าเป็นปูชนียบุคคล ในการป้องกันการกระทำผิดนั้น ต้องมีการตรวจสอบพฤติกรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด หรือการศึกษาถึงสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของครูอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะทำให้ป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยได้” สอดคล้องกับ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 4 กล่าวว่า “การป้องกันนั้น อาจจัดกิจกรรมให้ครูได้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรีกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกัน และต้องจัดหาที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยงในการช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยโดยไม่เจตนา เช่น เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน พัสดุ ต่างๆ เป็นต้น” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 6 กล่าวว่า “การป้องกันการกระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการคัดเลือกคนที่มีเหมาะสมกับงาน ต้องศึกษาภูมิหลังความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน ว่ามีพื้นความรู้ ความถนัดด้านใด ก่อนมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติ และอาจตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 10 กล่าวว่า “นอกจากการป้องกันแล้วควรมีการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) ควรให้ความสำคัญในเรื่องของวิทยฐานะ ตำแหน่ง อัตรา หาท่างแก้ไขปัญหาคำหนดกรอบอัตรากำลัง 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 เพื่อให้ครูมีความตระหนักในการอยู่ในกฎ 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) เปิดโอกาสให้บุคคลกลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดให้มีที่ปรึกษา พี่เลี้ยง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง 6) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยตนเอง 7) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 8) กำหนดองค์ประกอบพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 9) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1 กล่าวว่า “การดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องให้ความสำคัญ และให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรม ไม่ปกป้องคนกระทำความผิด แต่ต้องลงโทษคนกระทำความผิดให้ได้รับโทษอย่างเหมาะสม เพราะจะทำให้เกิดความเช็ดหลาบ ไม่กระทำความผิดอีก แต่ในกรณีที่กระทำโดยประมาท หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์นั้น ต้องมีมาตรการในการเยียวยา ตามเจตนา และ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบราชการ” 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 แต่อาจมีการเปิดโอกาสให้ผู้รู้เท่าไม่ถึงการณ์ในความผิดเล็กน้อย ได้ปรับปรุงตนเองก่อนมีการลงโทษ”

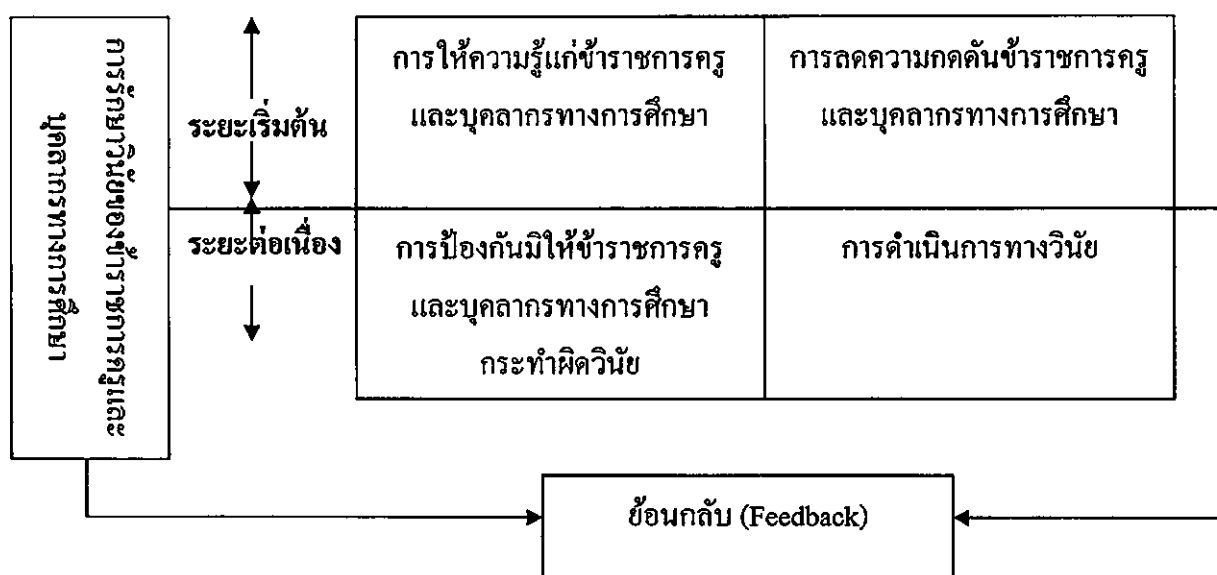
จากที่กล่าวว่าข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวน หาหลักฐานความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย 3) ให้ความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย 4) พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 5) กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 6) ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ 7) เสริมสร้างหลักการรับผิดชอบร่วมกัน 8) พิจารณาโทษให้ทันตามกำหนดเวลา

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

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

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

จากภาพประกอบ 4 พบว่า มุ่งองค์ประกอบในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร
4. การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัตินั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง ในระยะเริ่มต้น อาจให้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 และโรงเรียน

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

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย

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

ตาราง 2 ความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ต่อ)	ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดวินัย ก็จะมีโทษทางวินัย 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย	บทบัญญัติหมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ข้อ 22 พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของบังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ข้อ 23 พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่งพนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย ข้อ 24 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง (1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษา วินัย (ต่อ)	(3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 22 จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวัน เวลา การมาทำงาน (7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย (8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก (9) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้อ 25 เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการ

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทาง ราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน ราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)	จัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการ สอบสวน โดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงาน ราชการที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการ สอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการ มีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่ง ยุติเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงาน ราชการให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ข้อ 26 ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตอบแทน หรือลดขึ้นเงินเดือนตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร ข้อ 27 ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจ กำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่ พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วน ราชการปฏิบัติก็ได้
3. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. 2537	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการ รักษาวินัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49 ข้อ 28 ลูกจ้างประจำต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ

ตาราง 2 (ต่อ)

กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการ	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทาง ราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ข้อความ/รายละเอียด)
	ลูกจ้างประจำผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติ ตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษ เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ ในหมวด 5
4. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556	ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง ข้อ 15 ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

ตาราง 2 แสดงความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการ
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 28 ถึง ข้อ 49 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 7 ถึง
ข้อ 15 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการเงินปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามต้นทุนการใช้จ่าย ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

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 การจัดหา	สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการและ แผนการใช้จ่าย งบประมาณ และการ ใช้จ่ายงบประมาณ ตามตัวชี้วัดผลผลิต และตามขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน

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

และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ผลผลิตผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การจัดการศึกษาประถมศึกษา 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 ที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทเงินงบประมาณ/ นอกงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับ	การวิเคราะห์สภาพการเงินปัจจุบัน ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
	สภาพการเงินปัจจุบัน	การใช้งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายการพัฒนา วิสัยข้าราชการครู
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 งบบุคลากร ร้อยละ 60-70

ตาราง 4 (ต่อ)

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

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 จัดซื้อวัตถุดิบ 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 จากที่ราชพัสดุ 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 ให้ใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติเงินเคื่อนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเทคนิค

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังรายละเอียดตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนานิย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	SD.	C.V.	ระดับความพร้อม
1	ความสะอาด สะดวก ของสถานที่	2.85	0.86	30.17	พร้อมปานกลาง
2	วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับพัฒนานิย	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/โครงการส่งเสริมวิย	2.81	0.73	25.97	ค่อนข้างพร้อม
10	เครือข่ายการพัฒนานิย	2.55	0.93	36.47	ค่อนข้างพร้อม
รวม		2.66	0.91	34.21	ค่อนข้างพร้อม

ตาราง 5 แสดงความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนานิยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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/โครงการส่งเสริมวิย และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เครือข่ายการพัฒนานิย โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.85-2.44

4. ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

ในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรครูต่อพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังรายละเอียดตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

ความพร้อมของบุคลากร ต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการ 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 แสดงความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 ในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวินัย 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/คับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย	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 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมด้านบุคลากรในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับค่อนข้างพร้อม ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รองลงมาได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.75-2.32

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 1 การศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูล ด้านหลักการให้ความรู้ การลดความกดดัน การป้องกัน และการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็น ข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิค การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
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 การศึกษาความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ความเป็นไปได้
ด้านเทคนิค และความเป็นไปได้ด้านบุคลากร

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 วินัยและการรักษาวินัย
มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม
และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 ระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย 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 ให้ยึดถือและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยสอศแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ 3) ประมุขนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง 4) ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆตามโอกาส 5) เชิญผู้อำนวยการเฉพาะ/วิทยาการด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่างๆ 6) จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานสร้างบรรยากาศเปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) สำรวจสภาพปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ไม่นำเรื่องวินัยเป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง 6) จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ 7) ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียม 8) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

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

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

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับชั้นของไทย ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัดด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสดูแลเหตุผลของการกระทำผิดวินัย 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 เพื่อให้เกิดความรู้สึกละเป็นมิตร 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 อาจให้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูผู้ช่วยที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และมีการลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติตามบทบาททางสังคม

อย่างไรก็ตามการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่อง ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรู้บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และโรงเรียน

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 ดูแลและมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดสอดคล้องกับแนวคิดของประวิณ ณ นคร (2533: 34) กล่าวว่า การรักษาวินัย คือการที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลและมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำความผิด นอกจากนี้ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17-18) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับวินัย คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำความผิดวินัย 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 ผู้สังคมอุดมสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะวินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในทุกๆ หน่วยงาน ด้วยเป็นสิ่งที่จะช่วยควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย และแนวปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่มุ่งหวัง (ฉลอง ฉิมสุข, 2540: 10) ในการให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำได้หลายช่องทางทั้งการจัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยสอแพร่ในเวลาประชุมอยู่เสมอ ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆตามโอกาส สอดคล้องกับโกวิท หมวกโชติง (2553: 36) กล่าวว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยส่งเสริมวินัยนั้นอาจกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างประกอบกัน ดังนี้ 1. เพื่อให้มีความรู้ให้ข้าราชการครูจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ ที่จะต้องรักษาวินัยและมีความกลัวไม่กล้าทำผิด 2. เพื่อเตือนสติให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความซื่อตรง มีอุดมคติในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็นข้าราชการซึ่งต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์และความลับของทางราชการ 3. เพื่อปรับเจตคติ

ให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคม และประเทศชาติ ให้ทำงานด้วยอุดมคติเพื่อส่วนรวมซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตสาธารณะในการทำงาน 4. เพื่อปรับพฤติกรรมให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย นอกจากนี้ ประวิณ ณ นคร (2553: 247-248) กล่าวว่า การฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย อาจกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างประกอบกัน และได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสอน เป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความรู้ ให้เห็นความจำเป็น ให้เห็นคุณค่า ให้สำนึกและสำวร 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 ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย เพราะถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ด้านวินัย อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรภาพลักษณ์ ขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ดังนั้นการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเครื่องป้องกันความเสื่อม ช่วยให้การรักษาระเบียบวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าราชการที่ดี ถ้ามีการฝึกฝนบ่อยๆ ก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย ทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างราบรื่นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 21)

ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู ที่กระทำความผิดส่วนใหญ่มีมูลเหตุหรือสาเหตุมาแรงเร้าให้กระทำความผิด เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคมและมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา (จิราภรณ์ พันธน้อย. 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 ณ นคร. 2533, 97-98, ศัสกร คำมา. 2550: 27-28)

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย พบว่า เป็นการ ควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ทั้งนี้เนื่องจาก ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการหลงใหล 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 ซึ่งจะตั้งอยู่ได้ดีเป็นผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐาน 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 ที่เปี่ยมความดีงามสูงสุดไม่ต้องมีใครมาบังคับ แต่เป็นการรักษาคุณธรรม ด้วยใจด้วยตัวของตัวเอง (โกวิท ประวาลพคุณ. 2553: 124) สอดคล้องกับ ชำนาญ สอนชื่อ (2551: 17-18) กล่าวว่า การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยครู เนื่องจากข้าราชการกระทำผิด เพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำความผิดทางป้องกันโดยการดูแล ระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย การให้ความช่วยเหลือ หรือหาทางออกที่ไม่เป็นความผิด

วินัยข้าราชการ ดัดเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข จัดระบบการควบคุมการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูเห็นและปฏิบัติตาม มอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

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

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เป็นการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการรักษาวินัย 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 ให้มีความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย สอดคล้องกับ อุษา ชลาชนเดช (2544: 74-89) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยยังเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นตัวควบคุมกรอบความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี ถ้าไม่มีวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของข้าราชการครูก็จะทำให้เป็นการยากแก่การปกครอง แต่ควรให้มีการสอบสวนที่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักกรรมมาภิบาล ส่วนกรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ และควรชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนมีการลงโทษ รวมทั้งเสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับชอบร่วมกัน และพิจารณาโทษ ให้ทันตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับ สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 45-46) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทางหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดวินัย เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน องค์กร จะได้ไม่กล้ากระทำผิดวินัยและช่วยกันรักษาวินัย ซึ่งเป็นวิธีการรักษาวินัยอีกวิธีการหนึ่ง และสอดคล้องกับ พิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์ (2544: 13) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการที่เป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยผู้บังคับบัญชาขององค์กรมีหน้าที่จะต้องดำเนินการในขั้นตอนสำคัญไปตามลำดับคือ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน เพื่อพิจารณาความผิด การพิจารณาโทษ และการสั่งลงโทษ นอกจากนี้การดำเนินการทางวินัย ยังเป็นหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรผู้มีอำนาจจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยกฎหมายได้กำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินการไว้ในลักษณะของกระบวนการทางนิติธรรม (Juducial 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 ที่จะทำให้อำนาจการปกครองมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป การลดความ กดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้อำนาจการปกครองและบุคลากรทางการ ศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การป้องกันมิให้อำนาจการปกครองและบุคลากรทางการ ศึกษา กระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ อำนาจการปกครองและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดี ต่อองค์กร และการดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษ อำนาจการปกครองและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง 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 และดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด

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

บุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยนั้น ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเริ่มต้น และระยะต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระยะต่อเนื่องต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้บริหารต้องรับทราบทบทวนที่ ขอบข่ายอำนาจของตนเอง รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ในการประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และโรงเรียน

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
ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณ
ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ทำให้สามารถพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สภาพการเงินในปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย
เงินงบประมาณ จากงบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 แต่จะมีการเน้นพัฒนาด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการกำหนดจุดเน้น วิสัยทัศน์ นโยบายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งความตระหนักในการถูกท้าทายด้วยระบบโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันนำมาซึ่งการสร้างควมได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเอาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะในด้านต่างๆ จึงส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมคนให้มีวินัย เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (เสกสรร สนว. ออนไลน์)

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

2.4 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร พบว่า ความพร้อมของบุคลากรต่อการพัฒนาวินัยข้าราชการครู 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 ปิณฑะแพทย์. มปป.: ออนไลน์.) รวมทั้งมีวินัยในการนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวินัย และมีความรู้ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บัญญัติไว้

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

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาวินัยข้าราชการ เนื่องจากบุคลากร เป็นฐานรากในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เมื่อบุคลากรมีวินัย ดำรงตนตั้งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุตามจุดหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

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

3. หน่วยงาน องค์กร บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยละเอียดทุกประเด็นเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และควรมีการประเมินความเป็นไปได้ ตามเครื่องมือที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ก่อนการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริง เนื่องจากสภาพบริบทของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แตกต่างกันอาจมีความล้มเหลวในการปฏิบัติได้
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับการพัฒนารูปแบบ การปรับรูปแบบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา

2. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทราบประเด็นการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปทดลองนำร่องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขยายผลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่น สร้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวินัย เป็นปุชนิยบุคคลที่สังคมให้การเคารพ ทำให้องค์กร มีความเข้มแข็ง เป็นปึกแผ่น มั่นคง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งโลกศตวรรษที่ 21

4. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาวินัยที่ครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.pa.opdc.thaigov.net/psa/ministry/.../2549-de 10018.doc>
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์. (2555). ความหมายของเครือข่าย. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2558, จาก <http://www.oppn.opp.go.th/nt/index.php/2012-10-04-03-08-49/2013-08-16-07-45-45.html>
- กษมา วรธรรม อุษยา. (2541). ความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- โกวิท หมวกโรสง. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จรวพร ธรณินทร์. (มปป). แนวทางการสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2558, จาก facsenate.nida.ac.th/main/images/how_to_develop_officer.doc.
- จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เจริญ ลาผสม. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉลอง ฉิมสุข. (2540). ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชาญ ทองจับ. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ. ปรินญาณิพนธ์ ค.ค. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ชัยยะ ทิ้งแสน. (2557). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริมย์ เขต 1. ปรินูญานินพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นูรริมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนูรริมย์
- ชำนาญ สอนเชื้อ. (2534). วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดัสกร คำมา. (2550). การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร. สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ค.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2544). วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทิตนา แวมมณี. (2548). เมฆจวนเค็ด แผนการจัดการเรียนรู้คัดสรร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.
- ธวัฒน์ ไควินทร์. (2544). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์มีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนวัฒน์ สุวรรณจรัส. (2548). การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมในนิติระดับปริญญาบัณฑิต. ค.ค. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง สุภาการ. (2552). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิรันดร์ เขียนนอก. (2550). การประเมินงานเสริมสร้างวินัยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บวร เทศารินทร์. (2550). การบริหาร (ผู้นำ) องค์การสู่การเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน พ.ศ. 2558

- ประวิณ วน นคร. (2553 ก). การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปริญญาบัตร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- _____. (2553 ข). คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปราณี วงศ์จันทร์. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547. (2547, 21 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก.หน้า 16, 48-56.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2551). วินัย เรื่องใหญ่กว่าที่คิด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬารัฐบาลลาดพร้าว.
- พนัส หันนาคินทร์. (2551). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ไพบุลย์ อ่อนมั่ง. (2541). การศึกษาความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาบัตร กศ.ค. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน (สามัญ). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลำจวน สุขคุ้ม. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู. ปริญญาบัตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วสันต์ อุทัยพันธ์. (2546). การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2544. ปริญญาบัตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์. (2551). แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา. คุุณินิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร แก้วนาค. (2543). การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมของกองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ: สำนักบรรณสารสนเทศ.
- สมนึก ทองเยี่ยม. (2550). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมวาท จงหมื่นไวยทย์. (2544). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน
เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2550). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:
ประชาชน.
- _____. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: นาน้ำก้นการพิมพ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด. วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 2(7), 83-84.
- สอฝันะ จันพรมศรี. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรในสังกัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2547). เอกสารคำสอนรายวิชา หลักการบริหารการศึกษา. ยะลา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ถ่ายเอกสาร.
- สุรเชษฐ์ คุณนิธิกร. (2544). การเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. การศึกษาคุญบัญญัติบัณฑิต กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุริพร วงศ์สวัสดิ์สุข. (2551). การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในโรงเรียนราชวินิตมัธยม. สารนิพนธ์ กศ.ด. (สังคมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุริพร ชุนทรสารทูล. (2553). รูปแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ. ปริญญานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การดำเนินการทางวินัยราชการ.
ม.ป.ท.กองพัฒนามนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูและกลุ่มมือชุดปฏิบัติการพัฒนาวินัยและจริยธรรม
ข้าราชการครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: การันต์การพิมพ์.
- _____. (2553). การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อุดมศักดิ์ เพชรผา. (2551). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อุษา ชลาชนเดชา. (2544). ประสิทธิภาพการลงโทษทางวินัย: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครู
สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allee, John Gage. (1983). **Webster's Dictionary**. Chicago: Wilcon and Follett Book Company.
- Allan, Barbara.; & Lenwis, Dina. (2006, November). The Impact of Membership of a Virtual
Community on Individual Learning Careers and Professional Identity. **British Journal of
Education Technology**. 37(6): 841-852.
- Bender, Paul S. (1983). **Resource Management, An alternative View of the Management Process**.
New York: John Wiley & Sons.
- Bloom, B.S. (1954). **Taxonomy of Education Objective**. New York: Mcmillan.
- Burrow, D.E. (1997, October). Facilitation: A concept analysis. **Journal of Advance Nursing**. 25(2):
396-404.
- Candoli, Carl I.; Hack, Walter G.; & Ray, John R. (1992). **School Business Administration:
A Planning Approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- Clark. A.R. (2005, December). "A Teacher Evaluation of Selected Method of In service Education."
Dissertation Abstracts International. 31(6): 2767-A.
- Cole, Dacid Akinola. (2000, May). An Analysis of the Perceptions of the role of High School Asistant
Principal of Discipline and Supervision in Georgia Public Schools. **Dissertation Abstract
International**. 60(11): 3850-A.
- Davis, Keith. and John W. Newstrom. (1989). **Human Behavior at Work: Organizational**. 8thed.
International Student Edition. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Enciso, Raymond Paz. "Perceptions of Student Disclipline : Viewpoints of Students, Teacher
and Administrators." **Masters Abstracts International** 39, 4 (August 2001) : 961.
- Flippo, Edwin B. (1981). **Principles of personnel Management**. New York: Mc Graw-Hill.
- Jucius, M. J. (1979). **Personnel Management** (9th ed). Illinois: Home Wood.
- Keeves, J.P. eds. (1991). **Issues in Science Education: Science Competence in a Social and
Ecological Context**. Oxford, UK, Pergamon Press.

- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Ginger, R.W. (2004). **Middle and High School Principals' Knowledge of Discipline Provisions of the Individuals with Disabilities Education Act in the upper East Tennessee Region**. East Tennessee State University. Retrieved: February 10, 2014, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/>.
- Meggison, L. C. (1970). **Personnel A Behavioral Approach to Administration**. Illinois: Home Wood.
- Myatt.J.M. (2005). **Why CEOs Lose Their Jobs: The Role of Alignment and Discipline Mechanisms in CEO Forced (Chief Executive Officers)**. (Online). Pittsburgh: University of Pennsylvania. Retrieved: March 20, 2014, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.
- Torsten Husén. (1993). **Prospects: the Quarterly Review of Comparative Education**. Paris, UNESCO: International Bureau of Education.
- Watson, Keith. (1998). **Educational Development in Thailand**. Hong Kong: Heinemann Asia.
- Webster, Naah. (1985). **New Webster's Dictionary of the English Language**. New York: The Dalair Publishing Company.
- Werdelin, Ingvar. (1977). **Manual of Education Planning: Evaluation**. Sweden: Linkoping School of Education.
- White, Hilda Benson. (2004, December). **Exemplary Teacher Program: A case study of a professional development model for technology integration**. **Dissertation Abstracts International**. 65(6): 20-50.
- Winfield, Peter W.; Ray; Bishop.; & Keith, Porter. (2000). **Core management for the students and practitioners**. Boston: Butterworth Heineman.
- Xiao, Lu; & Carroll, JM. (2007, January-February). **Fostering an Informal Learning Community of Computer Technologies at school**. **Behavior & Informal Technology**. 26(1): 23-36.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

รูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงาน ก.ค.ศ.)
กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 1

บทนำ

หลักการและความสำคัญ

สภาพปัจจุบันสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และการหลั่งไหลของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เกิดความเจริญด้านวัตถุมากขึ้น คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัตถุมากเกินไป วัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดีงามเริ่มเสื่อมถอย จนก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะความย่อหย่อนด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นการบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์เกิดเสถียรภาพความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ และกระบวนการในการบริหารงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ.2550: 164, คัสกร คำมา. 2550: 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับแนวคิดจากเดิมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นประเด็นหลัก เป็นการพัฒนาประเทศใหม่โดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เข้าด้วยกันอย่างสมดุล อย่างไรก็ตามการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับการศึกษา และการศึกษาก็จะไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความมีวินัย เพราะวินัยคือ ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ (สุรเชษฐ์ คุณนิธิกร. 2544: 1-2, สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนากิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: ข, สุริพร วงศ์สวัสดิ์สุข.2551: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง การพัฒนาคณาจารย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และบุคลากรนั้นก็คือ “ครู” เพราะครูเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ สั่งสอนให้เยาวชนมีจิตสำนึกที่ดี บทบาทของครูที่จะส่งเสริมพฤติกรรมของศิษย์ คือ การปฏิบัติของครู (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2545: 12, คัสกร คำมา. 2550: 2)

การปฏิบัติหรือบทบาทหน้าที่ของครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน จะเห็นได้ว่า นอกจากครูจะต้องรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่แล้ว ยังต้องมีวินัยให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานและความรับผิดชอบต่อสาธารณะชนด้วย ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐ ในการบริหารการศึกษา บริหารราชการ และติดต่อกับประชาชน จึงต้องปฏิบัติตนให้ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะสังคมคาดหวังว่า หากครูมีวินัยแล้ว ก็จะส่งผลต่อตัวครู ต่อการศึกษา ต่อสังคม ประเทศชาติ และต่ออาชีพของข้าราชการครู ซึ่งได้รับการยกย่องยอมรับนับถือว่าเป็นปูชนียบุคคล ที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้อนาคตของชาติได้มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรม จรรยา รวมทั้งมีหน้าที่ในการคอยช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องในด้านความประพฤติของศิษย์ (สุรเชษฐ์ คุณนิธิกร. 2544: 2, ชัยยะ ทังแสน. 2557: 2)

วินัยข้าราชการครู เป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมายระเบียบ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยข้าราชการครู จึงเป็นวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามมาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2557: 25,88-98, ฐฐฐฐ ดันตังวรณ. 2554: 3)

ปัจจุบันสังคมไทยมีสัญญาณบ่งชี้ว่ามีความซับซ้อนยุ่งยาก อันเป็นผลกระทบมาจากปัญหาทางจริยธรรม อันได้แก่ “การขาดวินัย” นอกจากวินัย จะมีความสำคัญต่อบทบาท และการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว วินัยยังมีความสำคัญมากในระบบราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม เพราะวินัยข้าราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ และความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ นอกจากนี้วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรี ของข้าราชการ การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ (เกษมา วรวรรณ ณ อุรุขยา. 2541: คำนำ, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. มปป: ออนไลน์)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. นับว่าเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับทำหน้าที่หลักในระดับนโยบายของส่วนกลาง ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นเจ้าหน้าที่

เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ตามหลักการทั่วไปขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะทำหน้าที่ในการรักษาคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล 2) กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน 3) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนด ซึ่งรวมถึงการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั้นด้วย และ 4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบ บริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.. 2555: 3,5)

ดังนั้นสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล จึงได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ด้านวินัย สามารถปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ไม่ก่อปัญหาในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างให้สังคม ชำรงรักษามูลค่าการให้ปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจในวิชาชีพ สร้างความสมานฉันท์ ประองคอง ผู้สังคมอุดมสุขอย่างยั่งยืน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีบทบัญญัติคำนิยามความหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ตามมาตรา 4 ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงมีผลใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

(1) “ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

(2) “คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัย ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐ

(3) บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้ง ผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

2. บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

3. บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

4. บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สังกัดกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

5. ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อน วันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

6. บุคคลซึ่งเป็นข้าราชการข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานใดในกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ใช้บังคับต่อมาได้มีการกำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานการศึกษาหรือเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่

การศึกษาให้ถือว่าผู้นั้นเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และให้มีตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด” ตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่าตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ สำหรับตำแหน่งครูให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำหรับตำแหน่งที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะจะได้รับเงินวิทยฐานะตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

(1) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวงและให้ตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

(3) ตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา การกำหนดระดับตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ค.ศ. จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(3) แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 8

(4) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ตำแหน่ง

(1) ศึกษานิเทศก์ให้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ตามมาตรา 39 ง. ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) ตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม (2) และ (3) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งมาใช้บังคับ โดยอนุโลม ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 วรรคสุดท้าย

4. ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ให้มีในหน่วยงานการศึกษาระดับปริญญา สำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 40

(2) แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551 มาตรา 8

การบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการออกเป็น

1. ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลางแบ่งออกเป็น สำนักงานปลัดกระทรวงและส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนราชการดังกล่าวยกเว้นสำนักงานรัฐมนตรีมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (มาตรา 10 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีเลขาธิการซึ่งมีฐานะเทียบเท่าปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (มาตรา 29 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546)

2. การบริหารราชการเขตพื้นที่ สำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่ เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา (มาตรา 33 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546) การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งออกเป็น

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ (มาตรา 34 และมาตรา 37 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546)

(2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติเรื่องอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. อำนาจการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (“เขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) ครูผู้ช่วย และครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(4))

ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษและครูเชี่ยวชาญผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(3))

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. อนุมัติผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการสั่งบรรจุและรัฐมนตรีเข้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง (มาตรา 53(1))

อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม (มาตรา 53(6))

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(3))

(แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 10)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(3))

(แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 10)

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. อนุมัติผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการสั่งบรรจุและรัฐมนตรีเข้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง (มาตรา 53(1))

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ. (มาตรา 53(2))

(แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 10)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. (มาตรา 53(2))

(แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 10)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. อนุมัติ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการสั่งบรรจุ และรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง (มาตรา 53(1))

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(3))

ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. อนุมัติผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการสั่งบรรจุ และรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง (มาตรา 53(1))

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(3))

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในสถานศึกษา ตามมาตรา 38ค. (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 53(4))

2. อำนาจการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีได้อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. อนุมัติผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการสั่งบรรจุ และรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง (มาตรา 53(1))

(2) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจาก (1) ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (มาตรา 53(5))

3. อำนาจการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 53(6) (แก้ไขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11)

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งนอกจากอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้วยังมีอำนาจอื่นๆ ได้แก่

1. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลออกจากราชการตามมาตรา 55 (3) และมาตรา 110 (6) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 98 วรรคสอง

วินัยข้าราชการ

วินัยข้าราชการ หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการยึดถือและพึงปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ หากมีการฝ่าฝืน อาจถือได้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดทางวินัย ทั้งนี้ อาจกำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีหรือแบบธรรมเนียมของทางราชการก็ได้

1. การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

2. การฝ่าฝืนข้อห้าม ให้ละเว้นการปฏิบัติถือว่าเป็นความผิดวินัย เช่น

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการผู้จัดการหรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

บทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

1. วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ถึงมาตรา 97

2. พนักงานราชการ กำหนดไว้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 22 ถึงข้อ 27

3. ลูกจ้างประจำ กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 28 ถึงข้อ 49

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานให้ผู้บังคับบัญชาสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันทีการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้องช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

1. การร้องเรียนกล่าวหาหรือกล่าวโทษ
2. การสืบสวนหาข้อเท็จจริง
3. การสอบสวนทางวินัย

4. การรายงานผลการสอบสวนของคณะกรรมการ

5. การออกคำสั่งลงโทษทางวินัย

6. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

7. การรายงานการดำเนินการทางวินัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาวินัย โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการไม่ให้กระทำผิดวินัย

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

การให้ความรู้ด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ
2. ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยสอดแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ
3. ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง
4. ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ตามโอกาส
5. เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะ วิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่างๆ
6. จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
7. จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

การลดความกดดัน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประกอบด้วย

1. สำรวจสภาพปัญหา เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. จัดทำช่องทาง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ไม่นำเรื่องวินัย เป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุตรรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง

6. จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์

7. ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนอย่างเท่าเทียม

8. จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือ เสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ศึกษาภูมิหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่

2. ศึกษาสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน

3. ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ

4. เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. จัดให้มีที่ปรึกษา พี่เลี้ยง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง

6. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยกันเอง

7. มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย

8. กำหนดองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ

9. จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม

2. ดำเนินการสืบสวน หามูลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสดำเนินการชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย

3. ให้ความสำคัญ และแก้ไขปัญหานั้นที่ กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

4. พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษโดยยึดหลักกรรมาภิบาล

5. กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง ต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ

6. ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ

7. เสริมสร้างหลักการรับผิด และรับชอบร่วมกัน

8. พิจารณาโทษ ให้ทันตามกำหนดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) วิธีการสังเกต (Observation) การบันทึกเสียง (Record) การจดบันทึก (Field-note) การศึกษาเอกสารงานวิจัย และการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ อย่างละเอียดและครบถ้วนทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่หน่วยงานระดับกระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

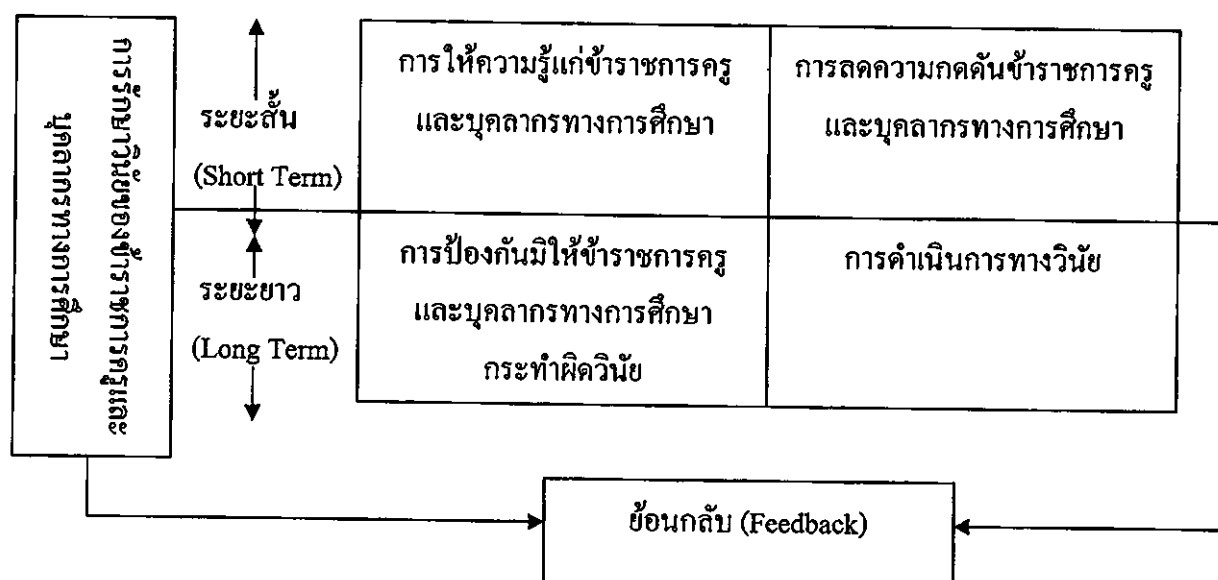
อย่างไรก็ตามในการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษาเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกหน่วยงานควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนา วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) พบแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ ดังนี้



ภาพประกอบ แนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติ

จากภาพประกอบ พบว่า มีองค์ประกอบในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการของผู้บริหารในการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตามปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

2. การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการคัดเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

4. การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัตินั้น สามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่อง ในระยะเริ่มต้นอาจใช้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ทั้งรับผิด และรับชอบ ร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และ โรงเรียน

ส่วนที่ 4

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปปฏิบัตินั้น สามารถนำไปส่งเสริม พัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประชาชนมีความผาสุก และธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการ แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานทั้งระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา อาจไม่สามารถนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ได้ทุกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรอาจต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย

ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย เป็นการศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติของทางราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ เป็นการศึกษาถึงการเงิน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค เป็นการศึกษาการวางแผนการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เป็นการศึกษาถึงความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำรวจสภาพความพร้อมขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจนำรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการรักษากติกา ระเบียบ กฎหมาย สร้างความเป็นธรรม กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ธำรงรักษาศักดิ์ศรีของตนเอง ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สร้างความสมานฉันท์ องค์กรเป็นปึกแผ่นมั่นคง

ภาคผนวก ข

กรอบคำถามการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

กรอบคำถามการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ.....นามสกุล.....

2. เพศ () ชาย () หญิง

3. อายุ.....ปี

4. การศึกษา

- | | |
|---------------|---------------|
| () ปริญญาตรี | () ป.บัณฑิต |
| () ปริญญาโท | () ปริญญาเอก |
| () อื่นๆ | |

5. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง.....

6. สถานที่ทำงาน.....

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

รหัสไปรษณีย์.....หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....

e-mail address

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมมนา การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำถาม

1. เหตุใดที่ต้องมีการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ท่านมีวิธีการ/แนวปฏิบัติ/กระบวนการดำเนินงานอย่างไรในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีทุจริตต่อหน้าที่ ประกอบด้วย
 - 2.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของสังคม
 - 2.2 การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อเกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย การดำเนินงานควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
 - 2.4 การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา
3. การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวมีปัญหาอะไรบ้าง และดำเนินการแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
4. ท่านคิดว่าการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีรูปแบบเป็นอย่างไร
5. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อะไรบ้างอย่างไร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการศึกษาคือความเป็นไปได้

แบบสอบถามการศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทาง ในการพัฒนาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ด้านวินัย สามารถปฏิบัติงาน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ไม่ก่อปัญหาในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล สร้างขวัญ กำลังใจ ส่งผลในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบ แบบสอบถามการวิจัย รายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย ความเป็นไปได้ ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านบุคลากร และด้านเทคนิค

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 แบบสอบถามความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย เป็นแบบเติมข้อความ ที่ท่านพิจารณา เห็นว่า มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงต่างๆ ใดบ้าง ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 แบบสอบถามความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ เป็นแบบเติมข้อความ ที่หน่วยงานของท่าน ได้รับเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และมีการใช้จ่ายเพื่อพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.3 แบบสอบถามความเป็นไปได้ด้านเทคนิค เป็นแบบสอบถาม Check list สอบถาม สภาพความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.4 แบบสอบถามความเป็นไปได้ด้านบุคลากร เป็นแบบสอบถาม Check List สอบถาม ความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาทางวินัย ด้านความรู้ (Cognitive Component) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component)

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มี ผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในกระบวนการวิจัยของสำนักงาน ก.ค.ศ. ภารกิจวิจัย นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

แบบสอบถามผู้บริหาร
(ถ.3)

แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิค
ในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องที่กำหนดตามความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------|
| 0 | หมายถึง | ไม่พร้อม |
| 1 | หมายถึง | ค่อนข้างไม่พร้อม |
| 2 | หมายถึง | พร้อมปานกลาง |
| 3 | หมายถึง | ค่อนข้างพร้อม |
| 4 | หมายถึง | พร้อม |

ข้อ	ความพร้อมด้านเทคนิคในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความพร้อม				
		0	1	2	3	4
1	ความสะอาด สะดวก ของสถานที่					
2	วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับพัฒนาวิทยุ					
3	ระบบการติดต่อสื่อสาร					
4	สาธารณูปโภค					
5	วิทยากรให้ความรู้					
6	แหล่งสืบค้นความรู้					
7	การให้คำปรึกษา แนะนำ					
8	การให้การช่วยเหลือ ติดตาม					
9	การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมวิทยุ					
10	เครือข่ายการพัฒนาวิทยุ					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านบุคลากร
ในการพัฒนาวิทยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาวิทยข้าราชการ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบทุกข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาวิทยข้าราชการ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในข้อความ หรือเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

.....ชาย

.....หญิง

2. วุฒิการศึกษา

.....ปริญญาตรี

.....ปริญญาโท

.....ปริญญาเอก

.....อื่นๆ

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

.....ข้าราชการครู

.....บุคลากรทางการศึกษา

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี

ผู้บริหาร/ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
(จ.4)

ตอนที่ 2 ความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาวิทยุข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องที่กำหนดตามระดับความพร้อมของท่านในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

0	หมายถึง	ไม่มีความพร้อม
1	หมายถึง	ค่อนข้างไม่พร้อม
2	หมายถึง	พร้อมปานกลาง
3	หมายถึง	ค่อนข้างพร้อม
4	หมายถึง	มีความพร้อม

ข้อ	ความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการพัฒนาวิทยุข้าราชการ	ระดับความพร้อม				
		0	1	2	3	4
ด้านความรู้ (Cognitive Component)						
1	มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
2	มีความรู้ในกฎหมาย สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้					
3	มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย สามารถแนะนำให้ผู้อื่น					
ด้านความรู้สึก (Affective Component)						
4	ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สอดคล้องกับกฎหมาย					
5	ไม่มีความกดดัน/คับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎหมาย					
6	บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย					
7	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น					
ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Behavioral Component)						
8	มีมาตรการ กำกับ ควบคุม ในการปฏิบัติงาน					
9	มีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงาน					
10	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....
.....
.....

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดุขฎิบัณต
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
2. ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.ถาวร เสงเียด อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
4. ดร.ศรัณษา แสงหิรัญ ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ
อาจารย์พิเศษ ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
5. ดร.คัมภีร์ ชีราวิทย์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

1. ดร.ชอุ่ม กรไกร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. นายดำรงศักดิ์ มั่นคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกะท้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 3
3. ดร.รัชชัยย์ ศรสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8
4. นายชาญ คำภีระแปง ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) สายบุคลากรทางการศึกษา
5. นายไพโรจน์ ชุ่มกมล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายประสิทธิ์ จันทร์ดา | อดีตรองเลขาธิการอาชีวศึกษา
ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ ประจำคณะกรรมการ
การศึกษาและการกีฬา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประธานการสนทนากลุ่ม |
| 2. นายโรจนะ กฤษเจริญ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 3. นายประหัด อนุศิลป์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต 2 |
| 4. นายกำจัด คงหนู | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 |
| 5. นายสาธิต พันนุกิจ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 |
| 6. นายประยูร สุทธาบุรณ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
สพป.กาญจนบุรี เขต 3 |
| 7. นายทะนงศักดิ์ เจริญชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองทุ่ม
สพป.สกลนคร เขต 2 |
| 8. นายวิรัช ภูบุญศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพุทรา
สพป.นครราชสีมา เขต 7 |
| 9. นายณรงค์ คงสมปราชญ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต สพม. 1 |
| 10. นายสุรพล โกมลมรรค | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.1 |
| 11. นางสุปราณี จันทร์โอภาส | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.1 |
| 12. นางสาวครุณี เรืองชัย | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.กาญจนบุรี เขต 3 |
| 13. นางจรวพร แจ่มกระจ่าง | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.1 |
| 14. นางสุพร คมขำ | ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. |
| 15. นางชุติมณฑน์ วงศ์ก่ำ | |
| 16. นางสาวชาพร กระบี่ทอง | นักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยสยาม |