

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

นายภาสกร เชื้อเมืองพาน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

State of Disciplinary Problems and the Disciplinary Development
Guidelines of Government Teachers under the Office of
the Vocational Education Commission in
Lampang Province

Mr. Pasakorn Chuamuangphan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies


Sukhothai Thammathirat Open University


2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง
ชื่อและนามสกุล นายภาสกร เชื้อเมืองพาน
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง สิริแสงเลิศ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ผู้ศึกษา นายภาสกร เชื้อเมืองพาน **รหัสนักศึกษา** 2572300834 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (2.1) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย มีความรับผิดชอบ มีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีภาวะผู้นำที่ดี และมีความยุติธรรม (2.2) ด้านการฝึกอบรมทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูด้านระเบียบวินัยอย่างหลากหลายวิธี จัดทำและเผยแพร่เอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูได้เข้าถึง (2.3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสัมพันธภาพที่ดี จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูอย่างเหมาะสม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และ (2.4) ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในเรื่องวินัยข้าราชการครู กล่าวชื่นชมและตักเตือนอย่างกัลยาณมิตร บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

คำสำคัญ วินัย แนวทางการพัฒนาวินัย ข้าราชการครู อาชีวศึกษา

Independent Study title: State of Disciplinary Problems and the Disciplinary Development Guidelines of Government Teachers under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang Province

Author: Mr. Pasakorn Chuamuangphan; **ID:** 2572300834; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Independent Study advisor:** Dr. Ratana Daungkaew, Assistant Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this research were (1) to explore the state of disciplinary problems of government teachers under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang province; and (2) to study the disciplinary development guidelines of government teachers for educational institution administrators.

The sample consisted of 210 government teachers under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang province during the academic year 2015, all of whom were obtained by simple random sampling. The employed research instruments were a rating scale questionnaire on the disciplinary problems of government teachers, with reliability coefficient of 0.98; and an interview form concerning the guidelines for disciplinary development of government teachers. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall rating mean for the state of disciplinary problems of the government teachers was at the moderate level; when specific disciplinary factors were considered, it was found that both personal factor and work performance factor as causes of disciplinary problems were rated at the moderate level; and (2) the guidelines for disciplinary development of teachers for educational institution administrators were the following: (2.1) regarding the aspect of being a good role model, educational institution administrators should be polite, responsible, diligent, honest, sacrificing personal benefits for common benefits, have good leadership, and be impartial; (2.2) as for the aspect of disciplinary training, educational institution administrators should develop teachers' discipline in various ways, and develop and disseminate the manual on teacher discipline and the manual on work performance for teachers to study; (2.3) concerning the aspect of establishing teacher morale, educational institution administrators should build good relationships, provide a good working environment, provide appropriate welfare for teachers, and fairly evaluate teachers' work performance; and (2.4) as for the aspect of instilling teachers' disciplinary consciousness, educational institution administrators should promote teachers' disciplinary awareness, give praise and admonishment amicably, administer with the use of the moral system, and create a collaborative network.

Keywords: Discipline, Disciplinary development guideline, Government teacher, Vocational Education

กิตติกรรมประกาศ

“การวิจัย คือ การเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาที่มีระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ที่เชื่อถือได้” นี่คือนสิ่งที่ผู้วิจัยได้รับจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ และให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความรู้ ข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการเขียนงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์จากแขนงวิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิยะธัญญ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ รวมทั้งเพื่อนๆ พี่น้องแขนงวิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่สนับสนุนทุนสำหรับการวิจัยบางส่วน ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคุณครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยเข้าไปเรียนรู้ และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.จันทรา ส่งศรี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพเถิน นายบัณฑิต ธิแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 และนางสาว พิชญา คำปิ่น ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

และท้ายสุดขอขอบคุณพ่อแม่ และทุกคนในครอบครัวที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้ทั้งกำลังใจ และกำลังใจทรัพย์ จนประสบความสำเร็จในวันนี้ ผู้วิจัยขออุทิศความสำเร็จนี้ให้แก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งพี่น้อง และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือทั้ง กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาแก่ผู้วิจัยให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ภาสกร เชื้อเมืองพาน

มิถุนายน 2560

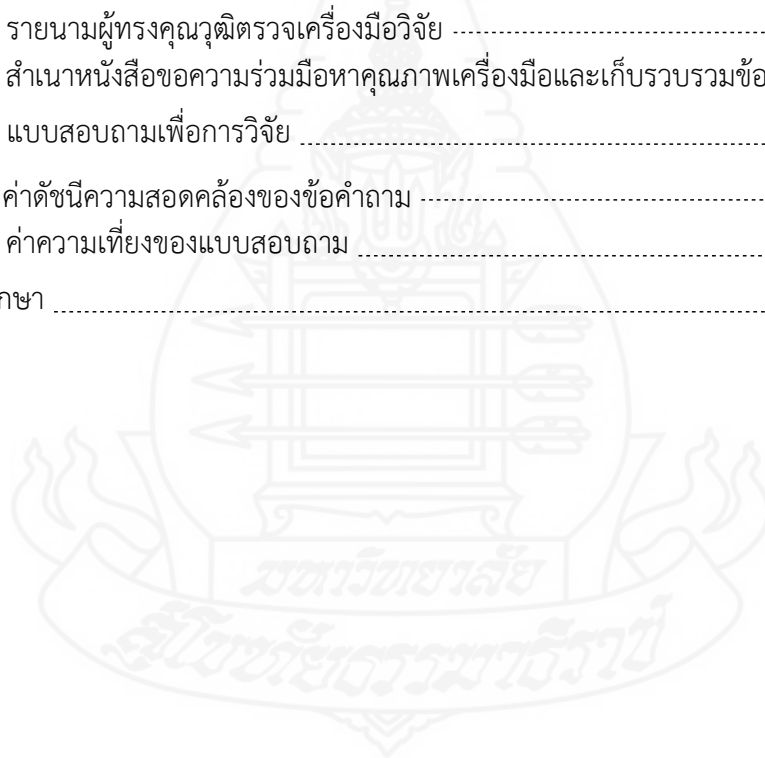
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู	9
ลักษณะความผิดทางวินัยและสถานโทษ	17
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง	35
การเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง	65
ตอนที่ 2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง	68

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาควมมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง	77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปการวิจัย	81
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	97
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือหาคุณภาพเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล	99
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	105
ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความคำถาม	115
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	120
ประวัติผู้ศึกษา	124



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณายุติแล้วในระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 จำแนกตามลักษณะความผิด และตามสังกัด	18
ตารางที่ 2.2	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิดและปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558	22
ตารางที่ 2.3	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณายุติแล้ว จำแนกตามสถานโทษประจำปีงบประมาณ 2554-2558 และสังกัด	24
ตารางที่ 2.4	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่ยุติแล้ว จำแนกตามสถานโทษ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558	27
ตารางที่ 2.5	สังเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	31
ตารางที่ 2.6	สังเคราะห์การพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครู	53
ตารางที่ 3.1	จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย (กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ)	60
ตารางที่ 3.2	จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย (กลุ่มที่ 2 ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ)	60
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปางที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	66
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย และหน่วยงานที่เป็นผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ในภาพรวม	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจ	69
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว	70
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	71
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	72
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบของทางราชการ	73
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	74
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา	75
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัญหาความมีวินัย ของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิด วินัยข้าราชการครู	34
ภาพที่ 2.2 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง	55



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การมีผลมาจากการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณค่า และมีวินัย โดยเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านวินัยจะช่วยให้บุคลากรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (ประวีณ ฌ นคร, 2533) สำหรับองค์การทางการศึกษา บุคลากรครูนับว่าเป็นหัวใจสำคัญ เพราะครูต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งเป็นเป้าหมายของการศึกษา ดังนั้น ถ้าครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงผู้เรียนด้วย เพราะครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ ในทางจิตวิทยาถือว่าครูเป็นต้นแบบให้ผู้เรียนจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมได้ นั่นคือ หากผู้เรียนที่ได้ครูมีระเบียบวินัยก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจจะทำให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่งสะท้อนได้ว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติอยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัยเป็นส่วนใหญ่ แต่หากไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีวินัยได้แล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ยาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2544)

นอกจากนี้ วินัยยังเป็นเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการครูในการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับที่กำหนด ข้าราชการครูที่มีวินัยย่อมจะส่งผลแก่ส่วนรวมคือ เกิดประโยชน์ต่อราชการหน่วยงานมีความเจริญและความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล วินัยข้าราชการครูนอกจากจะมีความสำคัญต่องานราชการโดยส่วนรวมแล้วยังมีความสำคัญต่อตัวข้าราชการครูโดยตรง เพราะวินัยเป็นเครื่องนำทางคนไปในทางที่ดี อีกทั้งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการส่งเสริมหรือสร้างสรรค์ให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริต ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ผลดี ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ราชการก้าวหน้าตามลำดับต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2554)

ในปัจจุบัน วินัยข้าราชการครูเป็นข้อกำหนดซึ่งเป็นทั้งข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ที่กล่าวถึงวินัยและการรักษาวินัยว่า เป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ และมีจุดมุ่งหมาย

เพื่ออํารงศักดิ์ศรีของข้าราชการ นอกจากนี้ การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวความคิดว่า ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2554)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วินัยมีความสำคัญต่อการบริหารราชการและต่อตัวข้าราชการโดยตรง แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้าราชการครูกระทำความผิดทางวินัยปรากฏให้เห็นทางสื่อมวลชนอยู่เป็นระยะ ๆ ความบกพร่องในเรื่องวินัยของข้าราชการครูส่งผลให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการครูโดยรวมตกต่ำลง ดังจะเห็นได้จากรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี พ.ศ. 2554-2558 ที่พบว่า มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิดวินัยเกือบทั้งหมดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสถาบันการพลศึกษา ตามลำดับ โดยเฉพาะข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะความผิดในเรื่องละทิ้งหน้าที่ ชู้สาวอนาจาร การเงิน ยาเสพติด ปลอมเอกสาร ประพฤติชั่ว ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผิดระเบียบทางราชการ จำแนกตามสถานโทษทั้งตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน รวมทั้งปลดออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ด้วยเหตุนี้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครูอาชีวศึกษาต้องให้ความร่วมมือและหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2554-2558)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งยังพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการครูค่อนข้างจำกัด โดยมุ่งหวังที่จะรวบรวมความคิดเห็นตามทัศนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เพื่อเป็นการขยายถึงแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครู เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

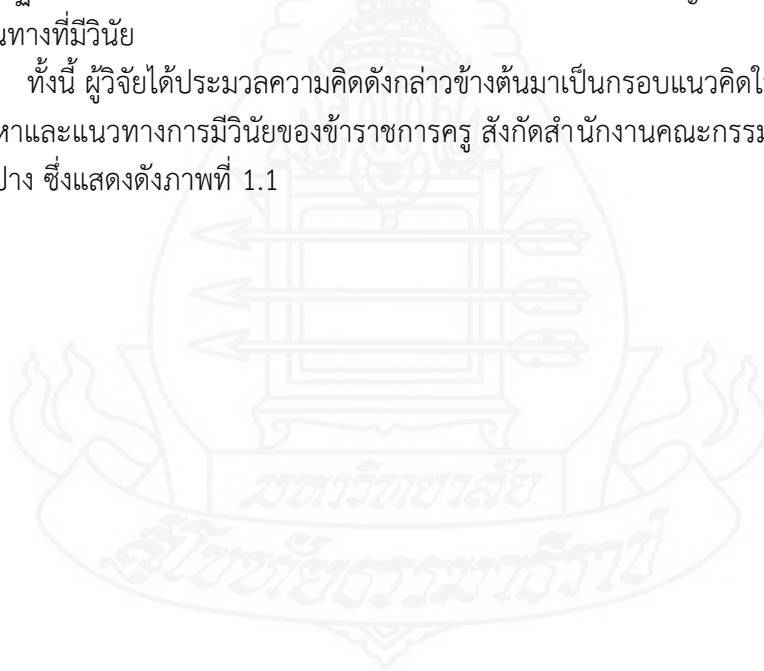
2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

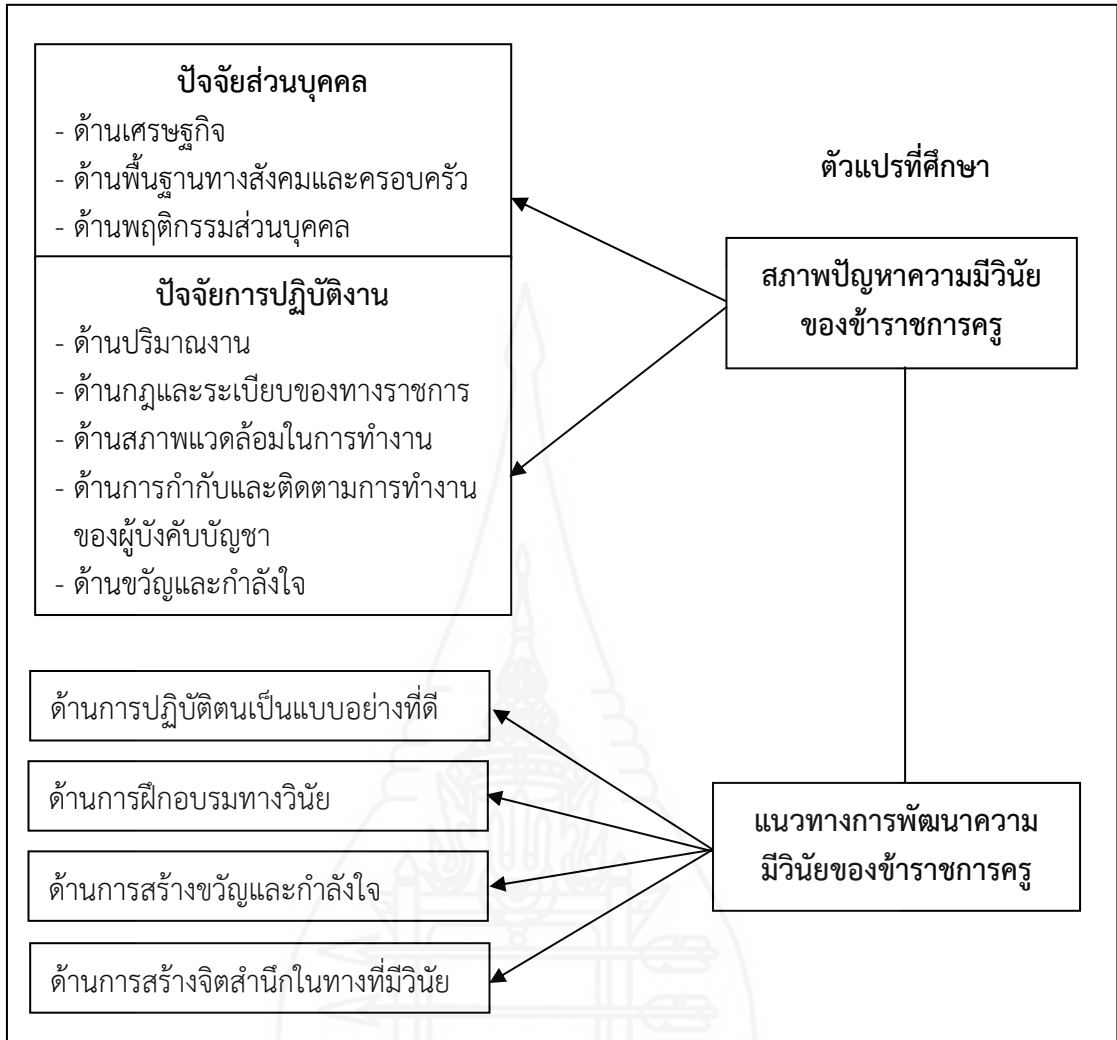
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง โดยในการศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความมีวินัยของข้าราชการครู ได้แก่ วิชชุตา หุ่นวิไล (2542) วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2545) จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) และประวีณ ญ นคร (2556) พบว่า ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎระเบียบของทางราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และด้านขวัญและกำลังใจ

สำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งแสดงดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และด้านขวัญและกำลังใจ ส่วนการศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ผู้วิจัยศึกษาภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการฝึกอบรมทางวินัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 405 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน เป็นกลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน และส่วนที่เหลือ 198 คน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการตอบแบบสอบถามโดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูจากตาราง Krejcie และ Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรโดยให้ครอบคลุมทุกวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่ง

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 สภาพปัญหาความมีวินัย ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเศรษฐกิจ (2) ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว และ (3) ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และ (5) ด้านขวัญและกำลังใจ

4.3.2 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ด้านการฝึกอบรมทางวินัย
- 3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 4) ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความมีวินัยของข้าราชการครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับที่ใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง เพื่อให้การปฏิบัติราชการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

5.2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีพฤติกรรม ที่เบี่ยงเบนไปจากข้อบังคับหรือข้อกำหนดอันพึงต้องปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัยหลัก อันประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงาน

5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือเป็นปัญหาที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ซึ่งขึ้นอยู่กับภูมิหลังของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยสาเหตุ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

5.3.1 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาวะความกดดันเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย ความจำเป็นในการครองชีพ ปัญหาเกี่ยวกับทรัพย์สินเงินทอง และภาระหนี้สินของข้าราชการครู

5.3.2 ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว หมายถึง ความหลงผิดในค่านิยมหรือความเชื่อที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการครู ได้แก่ มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย แบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ไม่สามารถบริหารจัดการตัวเอง เสพสิ่งมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ มีพฤติกรรมทางเพศชู้สาว เล่นการพนัน เที่ยวกลางคืน มีความยุ่งยากในครอบครัว และมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

5.3.3 ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล หมายถึง ข้อจำกัดเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนตัวของข้าราชการครู ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ได้แก่ มีนิสัยเอาแต่ใจตนเองถือดีถือรั้น ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน พลังเหลือ เห็นแก่อำภิสสินจ้าง มีอารมณ์ร้อน ไม่มีความอดกลั้น ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่สุภาพเรียบร้อย และมีอุปนิสัยก้าวร้าว

5.4 ปัจจัยการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือเป็นปัญหาที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ซึ่งขึ้นอยู่กับสาเหตุใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงานของสถานศึกษา ด้านกฎระเบียบของทางราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และด้านขวัญและกำลังใจ

5.4.1 ด้านปริมาณงาน หมายถึง สภาพความไม่สมดุลระหว่างจำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากับงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ข้าราชการครูขาดความรับผิดชอบในงานผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมมีปริมาณงานมากเกินไปหรือน้อยเกินไป คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกัน มีความไม่รอบคอบในการเลือกคน และหัวหน้างานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.4.2 ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ หมายถึง การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับวินัยอย่างถ่องแท้ของข้าราชการครู และการทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์

5.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ข้อจำกัดของสิ่งต่างๆ ที่อยู่โดยรอบ การทำงานของข้าราชการครูซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่เอื้อให้ข้าราชการครูทำผิดทางวินัย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานไม่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีตัวอย่างที่ไม่ดี มีผู้อื่นชักชวนให้ทำความผิด ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด มีสิ่งเย้ายวนใจ การสนับสนุนหรือการสมยอมให้ทำผิด

5.4.4 ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีกลไกกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ ปล่อยปละละเลย และดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

5.4.5 ด้านขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพความไม่สบายใจ ความรู้สึกไม่พอใจ หรือความกังวลใจที่แสดงออกมาทางสีหน้าท่าทางของข้าราชการครู และมีผลต่อทัศนคติเชิงลบในงานที่ปฏิบัติ มีความตึงเครียดในการทำงาน มีความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง เฉื่อยชา ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม และไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน

5.5. แนวทางการพัฒนาวิสัยข้าราชการครู หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ควรปฏิบัติในการเสริมสร้างให้ ข้าราชการครูมีวิสัย 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้าง ขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์ ข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครู

5.5.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนตามข้อกำหนดทางวินัย เพื่อให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่าง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความทุ่มเทให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของ ทางราชการ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง

5.5.2 การฝึกอบรมทางวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่ง ครอบคลุม การให้ความรู้ การนิเทศ การตักเตือน การชี้แจง การจัดประชุม การจัดให้มีการอภิปราย และการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวินัย

5.5.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของข้าราชการครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมการปฏิบัติราชการให้มี ความชัดเจน ทันสมัย และสามารถปฏิบัติได้ พร้อมทั้งการให้ความคุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีวินัย การให้หลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของ ข้าราชการ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนมีการยกย่องและส่งเสริม ข้าราชการครูผู้รักษาวินัย

5.5.4 การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ข้าราชการครูมีความซื่อสัตย์ มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจตนเองและ หน้าที่การงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีอุดมคติเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน รักษา ชื่อเสียงของหน่วยงาน รักเกียรติศักดิ์ศรีของตนในฐานะที่มีตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีความกล้าการถูก ลงโทษอันจะทำให้เสียชื่อเสียง และมีความละเอียดในการกระทำผิด

5.6 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศไปใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนาและส่งเสริมวินัยของข้าราชการครู

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการ พัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูไปใช้ประกอบการวางแผนในการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูใน การประเมินตนเองเพื่องานด้านวินัย การรักษาวินัย และแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู
 - 1.1 ความหมายของวินัยข้าราชการครู
 - 1.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู
 - 1.3 วินัยข้าราชการครูและการรักษาวินัยข้าราชการครู
2. ลักษณะความผิดทางวินัยและสถานโทษ
 - 2.1 ลักษณะความผิดทางวินัย
 - 2.2 ลักษณะสถานโทษ
 - 2.3 สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง
 - 3.1 ทฤษฎีด้านวินัยในตนเอง
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัยในตนเอง
4. การเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
 - 4.1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4.2 ด้านการฝึกอบรมทางวินัย
 - 4.3 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
 - 4.4 ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู

1.1 ความหมายของวินัยข้าราชการครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอยู่ในระเบียบ แบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติข้อบังคับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของ คำว่า “วินัย” ไว้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะหนึ่ง หมายถึง “ข้อปฏิบัติ” ซึ่งเป็นการมองที่ปทัสถาน (norm) ที่กำหนดไว้ อีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง “การอยู่ในแบบแผน” เป็นการมองที่พฤติกรรม (behavior)

Webster’s New World Dictionary of the American Language (1968) ได้ให้ความหมายวินัยว่า เป็นการฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัย หรือความเป็นระเบียบ และประสิทธิภาพ และผลของการฝึกอบรมดังกล่าวคือ การควบคุมตนเอง ความประพฤติ และความ เป็นระเบียบ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของวินัยข้าราชการครูไว้ว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82-มาตรา 97

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2555, น.2) ได้กล่าวถึง วินัยข้าราชการครู ว่าเป็นแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูพึงควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติดีตามที่กำหนดไว้ ละเว้นการประพฤติปฏิบัติสิ่งที่เป็นข้อห้าม สิ่งที่ไม่ชอบไม่ควร ซึ่งวินัยข้าราชการครูมีทั้งระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการ และสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ และหากฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษทางวินัย

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา วางระเบียบไว้ว่าข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เป็นมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

จากความหมายของวินัยข้าราชการครู สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง กฎระเบียบ ข้อตกลง ของหน่วยงานที่ใช้ควบคุม บังคับให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตามที่ถูกที่ควร ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ สำเร็จวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 แห่ง มาตรา 82-มาตรา 97และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ตลอดจนมติของคณะกรรมการคุรุสภา หนังสือเวียนระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ (2544, น. 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยที่มีต่อการศึกษาไว้ว่า เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้นมิใช่อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัยความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน จะชักนำให้เรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่ใกล้ชิด และผู้ที่ตนเคารพนับถือ หากเด็กที่ได้ครูมีระเบียบวินัย เด็กก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจจะทำให้เป็นเด็กที่มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่งนั่นย่อมหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ แต่หากไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีวินัยได้แล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นไปได้ยาก

สมวาท จงหมื่นไวย (2544, น.16) กล่าวว่า วินัยมีความสำคัญยิ่งทั้งต่อบุคคล ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ เพราะถ้าหน่วยงานใด สังคมใด ประเทศชาติใดมีบุคลากรหรือมีคนที่มีวินัยแล้ว หน่วยงาน สังคม ประเทศนั้น ก็จะเจริญ มีความสงบสุขประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหวัง จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน สังคม และประเทศ จะต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรหรือคนเหล่านั้นให้เป็นผู้มีวินัย

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547, น. 12) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในหน่วยงานเพราะจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยยังเป็นเครื่องเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548, น. 17) ได้กล่าวไว้ว่า วินัย มีจุดมุ่งหมาย ขอบเขต และ ความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกหน่วยงาน หรือสังคมนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือของตนเป็นระเบียบเรียบร้อย องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางแผนไว้ การบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กรและประเทศชาติ

จากความสำคัญของวินัย สรุปได้ว่า วินัยเป็นสิ่งที่จะช่วยควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากร เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นวินัยของข้าราชการครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและมีผลต่อการศึกษาของชาติ นอกจากนี้วินัยยังเป็นเครื่องสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ข้าราชการครู เพราะหากเป็นผู้มีวินัยดีย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

1.3 วินัยข้าราชการครูและการรักษาวินัยข้าราชการครู

1.3.1 กฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติตามหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

1. วินัยต่อประเทศชาติ

- ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น (มาตรา 83)

2. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น (มาตรา 84)

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ (มาตรา 85)

- ต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ (มาตรา 87)

- ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (มาตรา 90)

- ต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น (มาตรา 91)

- ต้องไม่เป็นการจัดการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา 92)

- ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด (มาตรา 93)

- ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว (มาตรา 94)

3. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

- ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 86)

4. วินัยต่อผู้รับบริการ

- ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ (มาตรา 88)

- ต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง (มาตรา 89)

นอกจากนี้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 คณะกรรมการอำนวยการ คุรุสภาวางระเบียบไว้เป็นมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน

- ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่มีอคติ ทำงานเต็มกำลังความสามารถ การตรงต่อเวลา การใช้เวลาเต็มที่ในการทำงาน และการดูแลรักษาทรัพย์สินราชการ

- ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการละเว้นการรับทรัพย์สินต่างๆ

- ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

- ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

- ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

- ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

- ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง การมีความรับผิดชอบ การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูล การมีความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ การไม่เอางานคนอื่นมาเป็นงานของตนเอง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม มุ่งรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม พึ่งประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.3.2 การรักษาวินัยข้าราชการครู

การรักษาวินัยข้าราชการครูเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ด้วยวิธีจูงใจ โดยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี (มาตรา 73) และเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยมีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย (มาตรา 87) กับทั้งด้วยวิธีบังคับ โดยให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาหรือมีกรณีให้เห็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย (หมวด 7) อาจกล่าวได้ว่า การรักษาวินัยข้าราชการครูสามารถดำเนินการได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย 2) การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย และ 3) ดำเนินการทางวินัยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ซึ่งกล่าวพอสังเขปได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ให้กระทำโดยการเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยให้ข้าราชการครู เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาจะต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวินัย เช่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ และการจูงใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “รักษา” ไว้ 4 อย่าง คือ 1) ระวัง 2) ดูแล 3) ป้องกัน และ 4) เเยียวยาเมื่อนำความหมายของคำว่า “รักษา” มาใช้กับการรักษาวินัยข้าราชการก็จะอธิบายความหมายของ “การรักษาวินัยข้าราชการ” ได้ว่า

1. การที่ข้าราชการแต่ละคน “ระวัง” ไม่กระทำความผิดวินัย
2. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม “ดูแล” เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย
3. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม “ป้องกัน” มิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย
4. การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม “เเยียวยา” โดยดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย

รุ่งนภา งามตัน (2547, น. 16) กล่าวว่า การรักษาวินัย เป็นเรื่องของการควบคุมจิตใจ คนเราย่อมมีนิสัยใจคอที่แตกต่างกันไปไม่เหมือนกันทุกคน บางคนมีจิตใจสูง แต่บางคนต้องบังคับจึงจะดี วิธีการแก้ไขและบังคับ จึงยังจำเป็นต้องใช้อยู่ร่วมกัน วิธีการรักษาวินัยวิธีเดียวหรือแบบเดียวนั้นย่อมจะเหมาะสมกับทุกกรณีไปไม่ได้ การรักษาวินัยทั้ง 2 วิธี คือ การเสริมสร้างวินัยโดยสมัครใจ และวิธีใช้อำนาจบังคับ จึงต้องใช้ตามควรแก่กรณี แต่ก็ถือว่า กัณฐิกกว่าแก้ คือต้องใช้วิธีบวกลหรือเสริมสร้างวินัยโดยสมัครใจ และป้องกันเหตุวินัยเสื่อม เป็นอันดับแรก กล่าวคือ จะต้องกระทำก่อนในทางป้องกันที่จะทำให้คนเสีย สร้างสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้คนดี เอาใจใส่ สนับสนุน และจูงใจให้คนดียิ่ง ๆ ขึ้น และจะต้องกระทำเช่นนี้เป็นประจำไปตลอด ถ้ากระทำดังกล่าวแล้วไม่ได้ผล ปรากฏว่ายังมีผู้ทำผิดวินัยอยู่ จึงจะใช้วิธีบังคับลงโทษ อันเป็นการแก้ไขเฉพาะตัวคนนั้นและป้องกันไม่ให้คนอื่นเสียหายไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557, น. 119-120) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดย

1. ฝึกอบรมให้มีวินัย
 2. เสริมสร้างขวัญให้มีวินัย โดยการรับขวัญ ปล่อยขวัญ ทำขวัญ และบำรุงขวัญ
 3. เสริมสร้างกำลังใจให้มีวินัย โดยการสนองความต้องการ สร้างความศรัทธาในงาน ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในตัวผู้บังคับบัญชา
 4. จูงใจให้มีวินัย โดยการเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี
 5. เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกให้มีวินัย
 6. เสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมในการรักษาวินัย
- กล่าวโดยสรุป ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการด้วยประการต่าง ๆ ใน

อันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย เช่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สั่งสอน แนะนำ และดำเนินการต่าง ๆ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดีและมีความรับผิดชอบ

2. การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเป็นหน้าที่สำคัญในการรักษา วินัยข้าราชการครู ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องหาแนวทางเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย เช่น คอยระมัดระวัง ดูแล เอาใจใส่ ข้าราชการครูและเป็นการปกป้องข้าราชการครูให้พ้นจากเหตุที่จะ ทำให้กระทำผิดวินัย

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544, น. 90) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยควรจัดให้มีคณะกรรมการคอยสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อช่วยเหลือและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548, น. 41) กล่าวว่า เนื่องจากข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำ เช่น มั่วเมาในอบายมุขมีโอกาสดูดองใจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน หรือสาเหตุจากความเจ็บป่วยทางกายและจิต จึงควรดำเนินการโดย

1. การดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
2. ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็นการผิดวินัยแต่เนิ่น ๆ
3. ตักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
4. จัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้เห็นและปฏิบัติตาม
6. การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557, น. 122) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดย

1. เอาใจใส่สังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย คือ
 - มีพฤติกรรมที่จะกระทำผิดวินัยบ้างหรือไม่
 - มีเหตุชักนำให้กระทำผิดวินัยบ้างหรือไม่
 - มีช่องทางที่จะกระทำผิดวินัยบ้างหรือไม่
 - มีแนวโน้มที่จะกระทำผิดวินัยบ้างหรือไม่
2. ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ซึ่งอาจมีเหตุมาจาก
 - ความไม่รู้ ต้องทำให้รู้
 - การเสียขวัญ ต้องสร้างขวัญ
 - การเสียกำลังใจ ต้องสร้างกำลังใจ
 - ความจำเป็น ต้องหาทางขจัดความจำเป็น
 - กิเลส ต้องป้องกันมิให้กิเลสชักนำให้กระทำผิดวินัย
 - อบายมุข ต้องป้องกันมิให้เกี่ยวข้องกับอบายมุข

กล่าวโดยสรุป การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย คือ การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อควบคุม สอดส่อง ดูแล ระมัดระวังการปฏิบัติงาน ความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งที่จะทำให้กระทำผิดวินัย รวมถึงการศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการครูมีวินัย

3. การดำเนินการทางวินัยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครู เป็นมาตรการเพื่อปราบปรามข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เพื่อไม่ให้กระทำผิดหรือไม่กล้าจะกระทำผิดเพราะกลัวถูกลงโทษทางวินัย

อุษา ชลาชนเดชะ (2544, น. 74-89) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยยังเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นตัวควบคุมกรอบความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีงาม ไม่ทำตามความต้องการเพื่อผลประโยชน์ของตนแต่ฝ่ายเดียว ถ้าไม่มีวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของข้าราชการครูก็จะทำให้เป็นการยากแก่การปกครอง แต่ควรให้มีการสอบสวนที่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งพบว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำความผิดจะเกิดผลดีทั้งในระบบโรงเรียน ในกระบวนการเรียนการสอน และผลต่อตัวครูเอง ซึ่งนับได้ว่าประสิทธิผลในการลงโทษสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพสะท้อนในความเป็นจริงต่างๆ ถึงเรื่องราวของครูกระทำผิดว่าแท้ที่จริงแล้ว มีปริมาณครูผู้กระทำผิดไม่มากนักน้อยและเมื่อแม้ครูที่กระทำผิดก็จะได้รับโทษตามกระบวนการยุติธรรมอย่างถ้วนหน้า อีกทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องก็ได้ให้ความสำคัญและเห็นค่าต่อการที่พยายามทำให้ข้าราชการครูอื่น ๆ ทั่วไปได้ตระหนักและเข้าใจที่จะไม่กระทำผิด และโน้มหน้าใจให้ทุกคนตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันถือได้ว่าเป็นผลดีที่คุ้มค่าในการสะท้อนภาพให้คนทุกคนในสังคมได้รับรู้ถึงผลของการลงโทษ แม้ว่ากลงโทษจะมีผลเสียที่ตามมาต่อตัวครูผู้ได้รับการลงโทษ คือ ทำให้ครูผู้กระทำผิดเสียประวัติการทำงาน เสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ซึ่งสรุปผลอันเกิดจากการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู ได้ดังนี้

1. เพื่อระมัดระวังรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด
2. เพื่อจูงใจข้าราชการครูอื่น ๆ ปรับปรุงตนให้ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูอื่น ๆ ที่ไม่ได้กระทำผิด
4. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูทั่วไปมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ
5. เพื่อเป็นมาตรการชี้วัดให้เห็นถึงความยุติธรรมที่มีในระบบราชการ
6. เพื่อเป็นการชี้แนะให้ครูหันมาร่วมกันรับผิดชอบและทำหน้าที่ด้วยสำนึกดีต่อสังคมมากขึ้น
7. เพื่อเป็นอุทาหรณ์ให้ข้าราชการครูแก้ไข ละเอียด และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ผู้กระทำผิดวินัยจักต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

วินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

1. ภาคทัณฑ์

2. ตัดเงินเดือน
 3. ลดขั้นเงินเดือน
- วินัยร้ายแรง ได้แก่

1. ปลดออก
2. ไล่ออก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 12) การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อ

ข้าราชการ

ทางราชการ

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครู คือ การดำเนินการของผู้บริหารโดยการให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย

2. ลักษณะความผิดทางวินัยและสถานโทษ

2.1 ลักษณะความผิดทางวินัย

ลักษณะความผิดทางวินัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากรายงานประจำปี การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ ระหว่าง พ.ศ. 2554-2558 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554-2558) ที่แสดงถึงการทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการพลศึกษา และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณายุติแล้ว ซึ่งความผิดทางวินัยครอบคลุมลักษณะความผิดต่าง ๆ ได้แก่ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ชู้สาวอนาจาร ล่วงละเมิดทางเพศ การเงิน พัสดุก่อสร้าง การเรียกรับเงิน ทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดอาญา ยาเสพติด การได้รับการล้างมลทิน ทำให้ขาดความสามัคคี การคัดลอกผลงาน ประพฤติชั่ว ประพฤติชั่วร้ายแรง เมมา

สุรา ผิดระเบียบทางราชการ กรณีอื่น ๆ ได้แก่ ลงโทษนักเรียนผิดระเบียบ ปลอมเอกสาร และหาข้อ
ข้อกฎหมาย ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ
อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิสามัญ
เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณายุติแล้วในระหว่างปีพ.ศ. 2554-2558
จำแนกตามลักษณะความผิด และตามสังกัด

ลักษณะความผิด	สังกัด	สพฐ.	สอศ.	สถาบัน		รวม (ราย)
				การพลศึกษา	กศน.	
ละทิ้งหน้าที่ ราชการ	ปี 2554	22	1	-	-	23
	ปี 2555	19	1	-	-	20
	ปี 2556	25	-	-	-	25
	ปี 2557	12	-	-	-	12
	ปี 2558	22	-	-	-	22
	ภาพรวม 5 ปี	100	2	-	-	102
ผู้สวอนาจาร	ปี 2554	38	-	1	-	39
	ปี 2555	20	-	1	-	21
	ปี 2556	13	1	-	-	14
	ปี 2557	11	1	-	-	12
	ปี 2558	17	-	-	-	17
	ภาพรวม 5 ปี	99	2	2	-	103
ล่วงละเมิดทาง เพศ	ปี 2554	18	-	-	-	18
	ปี 2555	9	-	-	-	9
	ปี 2556	6	-	-	-	6
	ปี 2557	17	-	-	-	17
	ปี 2558	12	-	-	-	12
	ภาพรวม 5 ปี	62	-	-	-	62
การเงิน	ปี 2554	25	-	-	-	25
	ปี 2555	32	2	-	2	36
	ปี 2556	5	1	-	-	6
	ปี 2557	13	1	-	-	14
	ปี 2558	17	1	-	-	18
	ภาพรวม 5 ปี	92	5	-	2	99

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะความผิด	สังกัด	สถาบัน การพลศึกษา				รวม (ราย)
		สพฐ.	สอศ.	กศน.		
พัสดุก่อสร้าง	ปี 2554	46	-	-	-	46
	ปี 2555	50	-	-	-	50
	ปี 2556	44	-	-	-	44
	ปี 2557	47	-	-	-	47
	ปี 2558	14	-	-	-	14
	ภาพรวม 5 ปี	201	-	-	-	201
เรียกรับเงิน	ปี 2554	39	-	-	-	39
	ปี 2555	5	-	-	-	5
	ปี 2556	6	-	-	-	6
	ปี 2557	10	-	-	-	10
	ปี 2558	10	-	-	-	10
	ภาพรวม 5 ปี	70	-	-	-	70
ทุจริตต่อ หน้าที่	ปี 2554	23	-	-	1	24
	ปี 2555	2	-	-	-	2
	ปี 2556	4	-	-	-	4
	ปี 2557	10	-	-	-	10
	ปี 2558	12	1	-	-	13
	ภาพรวม 5 ปี	51	1	-	1	53
ความผิดอาญา	ปี 2554	22	-	-	-	22
	ปี 2555	11	-	-	-	11
	ปี 2556	16	-	-	-	16
	ปี 2557	9	-	-	-	9
	ปี 2558	15	2	-	-	17
	ภาพรวม 5 ปี	73	2	-	-	75
ยาเสพติด	ปี 2554	4	-	-	-	4
	ปี 2555	8	1	-	-	9
	ปี 2556	7	-	-	-	7
	ปี 2557	8	1	-	-	9
	ปี 2558	8	-	-	-	8
	ภาพรวม 5 ปี	35	2	-	-	37

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะความผิด	สังกัด	สถาบัน การพลศึกษา				รวม (ราย)
		สพฐ.	สอศ.	กศน.		
ได้รับการล้าง มลทิน	ปี 2554	-	-	-	-	
	ปี 2555	3	-	-	3	
	ปี 2556	6	-	-	6	
	ปี 2557	-	-	-	-	
	ปี 2558	4	-	-	4	
	ภาพรวม 5 ปี	13	-	-	-	13
ทำให้ขาด ความสามัคคี	ปี 2554	-	-	-	-	
	ปี 2555	-	-	-	-	
	ปี 2556	1	-	-	1	
	ปี 2557	-	-	-	-	
	ปี 2558	1	-	-	1	
	ภาพรวม 5 ปี	2	-	-	-	2
คัดลอกผลงาน	ปี 2554	-	-	-	-	
	ปี 2555	25	-	-	25	
	ปี 2556	20	-	-	20	
	ปี 2557	15	-	-	15	
	ปี 2558	10	-	-	10	
	ภาพรวม 5 ปี	70	-	-	-	70
ประพฤตชั่ว	ปี 2554	-	1	-	1	
	ปี 2555	-	-	-	-	
	ปี 2556	-	-	-	-	
	ปี 2557	-	-	-	-	
	ปี 2558	-	-	-	-	
	ภาพรวม 5 ปี	-	1	-	-	1
ประพฤตชั่ว ร้ายแรง	ปี 2554	-	-	-	-	
	ปี 2555	-	2	-	2	
	ปี 2556	-	-	-	-	
	ปี 2557	-	-	-	-	
	ปี 2558	-	-	-	-	
	ภาพรวม 5 ปี	-	2	-	-	2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะความผิด	สังกัด	สถาบัน การพลศึกษา				รวม (ราย)
		สพฐ.	สอศ.	กศน.		
เมาสุรา	ปี 2554	-	-	-	-	-
	ปี 2555	-	-	-	-	-
	ปี 2556	5	-	-	-	5
	ปี 2557	1	-	-	-	1
	ปี 2558	2	-	-	-	2
	ภาพรวม 5 ปี	8	-	-	-	8
ผิดระเบียบ ทางราชการ	ปี 2554	-	-	-	-	-
	ปี 2555	-	-	-	-	-
	ปี 2556	-	1	-	-	1
	ปี 2557	-	-	-	-	-
	ปี 2558	-	-	-	-	-
	ภาพรวม 5 ปี	-	1	-	-	1
กรณีอื่น ๆ ได้แก่ ลงโทษ นักเรียนผิด ระเบียบ, ปลอมเอกสาร	ปี 2554	9	-	-	-	9
	ปี 2555	-	1	-	-	1
	ปี 2556	35	-	-	1	36
	ปี 2557	15	-	-	-	15
	ปี 2558	15	-	-	-	15
	ภาพรวม 5 ปี	74	1	-	1	76
หาหรือข้อ กฎหมาย	ปี 2554	-	-	-	-	-
	ปี 2555	-	-	-	-	-
	ปี 2556	7	-	-	-	7
	ปี 2557	-	-	-	-	-
	ปี 2558	9	-	-	-	9
	ภาพรวม 5 ปี	16	-	-	-	16
รวมทั้งสิ้น	ปี 2554	246	2	1	1	250
	ปี 2555	184	7	1	2	194
	ปี 2556	200	3	-	1	204
	ปี 2557	168	3	-	-	171
	ปี 2558	168	4	-	-	172
	ภาพรวม 5 ปี	966	19	2	4	991

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ)

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาตัดสินแล้ว โดยจำแนกตามลักษณะความผิดและตามสังกัด พบว่า มีผู้ทำผิดจำนวนทั้งหมด 991 ราย เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับของลักษณะความผิดจากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ เกี่ยวกับพัสดุและก่อสร้าง จำนวน 201 ราย ผู้สอนอาจารย์ จำนวน 103 ราย ละทิ้งหน้าที่ราชการ จำนวน 102 ราย ล่วงละเมิดทางเพศ การเงิน จำนวน 99 ราย และกรณีอื่น ๆ ได้แก่ การลงโทษนักเรียนผิดระเบียบ ปลอมเอกสาร จำนวน 76 ราย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดเกือบทั้งหมดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 966 ราย รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 19 ราย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 4 ราย และสถาบันการพลศึกษา จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 2.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิดและปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558

ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ					ภาพรวม 5 ปี
	2554	2555	2556	2557	2558	
ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	1	-	-	-	2
ผู้สอนอาจารย์	-	-	1	1	-	2
ล่วงละเมิดทางเพศ (เด็ก)	-	-	-	-	-	-
การเงิน	-	2	1	1	1	5
พัสดุก่อสร้าง	-	-	-	-	-	-
เรียกรับเงิน/เรียกเก็บเงิน	-	-	-	-	-	-
ทุจริตต่อหน้าที่	-	-	-	-	1	1
ความผิดอาญา	-	-	-	-	2	2
ยาเสพติด	-	1	-	1	-	2
ได้รับการล้างมลทิน	-	-	-	-	-	-
ความสามัคคี	-	-	-	-	-	-
คัดลอก ลอกเลียนผลงาน	-	-	-	-	-	-
ประพฤติชั่ว	1	-	-	-	-	1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ					ภาพรวม 5 ปี
	2554	2555	2556	2557	2558	
ประพจน์ข้อ้อย่างร้ายแรง	-	2	-	-	-	2
เมาสุรา	-	-	-	-	-	-
ผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ	-	-	1	-	-	1
กรณีอื่น ๆ เช่น ลงโทษนักเรียนผิดระเบียบ ปลอมเอกสาร	-	1	-	-	-	1
หรือข้อกฎหมาย	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	2	7	3	3	4	19

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณระหว่างปี พ.ศ. 2554 -2558 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 พบว่า มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่ยุติแล้ว มีจำนวนผู้ทำผิดทั้งหมด 19 ราย เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับของลักษณะความผิดจากมากไปน้อย ปรากฏดังนี้ การเงิน จำนวน 5 ราย ละทิ้งหน้าที่ราชการ ผู้สาวอนาจาร ความผิดอาญา ยาเสพติด และประพจน์ข้อ้อย่างร้ายแรง ลักษณะความผิดละ 2 ราย และทุจริตต่อหน้าที่ ประพจน์ข้อผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ และกรณีอื่น ๆ เช่น ลงโทษนักเรียนผิดระเบียบ ปลอมเอกสาร ลักษณะความผิดละ 1 ราย

2.2 ลักษณะสถานโทษ

จากรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณระหว่างพ.ศ. 2554-2558 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ที่อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พิจารณายุติแล้วจะได้รับสถานโทษที่แตกต่างกันไป (ดังตารางที่ 2.3) ซึ่งลักษณะโทษที่จะกล่าวต่อไปนี้ครอบคลุมลักษณะความผิดต่าง ๆ ดังนี้

- โทษร้ายแรง ได้แก่ (1) ไล่ออก (2) ปลดออก
 - โทษไม่ร้ายแรง ได้แก่ (1) ลดขั้นเงินเดือน (2) ตัดเงินเดือน (3) ภาคทัณฑ์
- (4) ให้ออก (5) งดโทษ (6) ยุติเรื่อง และ (7) ทหารข้อกฎหมาย

ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ
อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญ
เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาญาติแล้ว จำแนกตามสถานโทษ
ประจำปีงบประมาณ 2554-2558 และสังกัด

สถานโทษ		สังกัด		สถาบัน การพล ศึกษา	กศน.	รวม (ราย)	
		สพฐ.	สอศ.				
โทษร้ายแรง	ไล่ออก	ปี 2554	50	1	-	1	52
		ปี 2555	11	-	-	-	11
		ปี 2556	24	-	-	-	24
		ปี 2557	22	-	-	-	22
		ปี 2558	30	1	-	-	31
	ภาพรวม 5 ปี		137	2	-	1	140
	ปลดออก	ปี 2554	33	-	1	-	34
		ปี 2555	21	3	1	-	25
		ปี 2556	20	1	-	-	21
		ปี 2557	23	-	-	-	23
		ปี 2558	20	2	-	-	22
ภาพรวม 5 ปี		117	6	2	-	125	
รวมโทษร้ายแรง (ราย)		ปี 2554	83	1	1	1	86
		ปี 2555	32	3	1	-	36
		ปี 2556	44	1	-	-	45
		ปี 2557	45	-	-	-	45
		ปี 2558	50	3	-	-	53
		ภาพรวม 5 ปี	254	8	2	1	265
โทษไม่ ร้ายแรง	ลดขั้น เงินเดือน	ปี 2554	14	1	-	-	15
		ปี 2555	9	2	-	2	13
		ปี 2556	20	-	-	-	20
		ปี 2557	7	3	-	-	10
		ปี 2558	16	-	-	-	16
ภาพรวม 5 ปี		66	6	-	2	74	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สถานโทษ	สังกัด	สถาบัน				รวม (ราย)	
		สพฐ.	สอศ.	การพล ศึกษา	กศน.		
โทษไม่ ร้ายแรง	ตัด เงินเดือน	ปี 2554	17	-	-	-	17
		ปี 2555	14	-	-	-	14
		ปี 2556	30	1	-	1	32
		ปี 2557	9	-	-	-	9
		ปี 2558	29	-	-	-	29
		ภาพรวม 5 ปี	99	1	-	1	101
	ภาคพันธ์	ปี 2554	23	-	-	-	23
		ปี 2555	21	-	-	-	21
		ปี 2556	10	-	-	-	10
		ปี 2557	11	-	-	-	11
		ปี 2558	12	-	-	-	12
		ภาพรวม 5 ปี	77	-	-	-	77
	ให้ออก	ปี 2554	-	-	-	-	-
		ปี 2555	-	-	-	-	-
		ปี 2556	-	-	-	-	-
		ปี 2557	2	-	-	-	2
		ปี 2558	1	-	-	-	1
		ภาพรวม 5 ปี	3	-	-	-	3
	งดโทษ	ปี 2554	20	-	-	-	20
ปี 2555		8	-	-	-	8	
ปี 2556		10	-	-	-	10	
ปี 2557		5	-	-	-	5	
ปี 2558		18	1	-	-	19	
ภาพรวม 5 ปี		61	1	-	-	62	
ยุติเรื่อง	ปี 2554	19	-	-	-	19	
	ปี 2555	17	-	-	-	17	
	ปี 2556	20	-	-	-	20	
	ปี 2557	64	-	-	-	64	
	ปี 2558	25	-	-	-	25	
	ภาพรวม 5 ปี	145	-	-	-	145	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สถานโทษ	สังกัด		สถาบัน		รวม (ราย)	
	สพฐ.	สอศ.	การพล ศึกษา	กศน.		
โทษไม่ ร้ายแรง	หาหรือข้อ กฎหมาย	ปี 2554	70	-	-	70
		ปี 2555	83	2	-	85
		ปี 2556	66	1	-	67
		ปี 2557	25	-	-	25
		ปี 2558	17	-	-	17
		ภาพรวม 5 ปี	261	3	-	-
รวมโทษไม่ร้ายแรง (ราย)	ปี 2554	163	1	0	0	164
	ปี 2555	152	4	0	2	158
	ปี 2556	156	2	0	1	159
	ปี 2557	123	3	0	0	126
	ปี 2558	118	1	0	0	119
	ภาพรวม 5 ปี	712	11	0	3	726
รวมทั้งสิ้น (ราย)	ปี 2554	246	2	1	1	250
	ปี 2555	184	7	1	2	194
	ปี 2556	200	3	-	1	204
	ปี 2557	168	3	-	-	171
	ปี 2558	168	4	-	-	172
	ภาพรวม 5 ปี	966	19	2	4	991

หมายเหตุ ปรับปรุงจาก รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ ระหว่าง พ.ศ. 2554 -2558 โดย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ)

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยที่อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณายุติแล้ว มีจำนวนทั้งหมด 991 ราย เมื่อพิจารณาแยกตามสถานโทษปรากฏดังนี้ โทษร้ายแรง จำนวน 265 ราย ได้แก่ ไล่ออก จำนวน 140 ราย และปลดออก จำนวน 125 ราย โทษไม่ร้ายแรง จำนวน 462 ราย ได้แก่ ลดขั้นเงินเดือน จำนวน 74 ราย ตัดเงินเดือน 101 ราย ภาคทัณฑ์ จำนวน 77 ราย ให้ออก จำนวน 3 ราย จดโทษ จำนวน 62 ราย ยุติเรื่อง จำนวน 145 ราย และหาหรือข้อกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนเพิ่มเติม/แก้ไขการดำเนินการให้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติ

ราชการทางปกครอง จำนวน 264 ราย โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทำความผิดทางวินัยที่เป็นโทษไม่ร้ายแรงจำนวน 8 ราย และเป็นโทษร้ายแรงจำนวน 11 ราย

ตารางที่ 2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ที่ยุติแล้ว จำแนกตามสถานโทษ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558

สถานโทษ	ปีงบประมาณ					ภาพรวม 5 ปี
	2554	2555	2556	2557	2558	
โทษร้ายแรง						
ไล่ออก	1	-	-	-	1	2
ปลดออก	-	3	1	-	2	6
รวมโทษร้ายแรง (ราย)	1	3	1	-	3	8
โทษไม่ร้ายแรง						
ลดขั้นเงินเดือน	1	2	-	3	-	6
ตัดเงินเดือน	-	-	1	-	-	1
ภาคทัณฑ์	-	-	-	-	-	-
ให้ออก	-	-	-	-	-	-
งดโทษ	-	-	-	-	1	1
ยุติเรื่อง	-	-	-	-	-	-
รวมโทษไม่ร้ายแรง (ราย)	1	2	1	3	1	8
*หารือข้อกฎหมาย	-	2	1	-	-	3
รวมทั้งสิ้น	2	7	3	3	4	19

* หารือข้อกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนเพิ่มเติม/แก้ไขการดำเนินการให้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ ระหว่างพ.ศ. 2554-2558 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ)

จากตารางที่ 2.4 พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่ยุติแล้ว มีจำนวนทั้งหมด 19 ราย เมื่อพิจารณาแยกตามสถาน

โทษ ปรากฏดังนี้ โทษร้ายแรง จำนวน 8 ราย ได้แก่ ไล่ออก จำนวน 2 ราย และปลดออก จำนวน 6 ราย และโทษไม่ร้ายแรง จำนวน 8 ราย ได้แก่ ลดขั้นเงินเดือน จำนวน 6 ราย ตัดเงินเดือน 1 ราย งดโทษ จำนวน 1 ราย และหารือข้อกฎหมาย ได้แก่ การสอบสวนเพิ่มเติม/แก้ไขการดำเนินการให้ถูกต้องตามวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง จำนวน 1 ราย

2.3 สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

วิชชุดา ฟูนิไล (2542, น. 285) ได้สรุปสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูว่าเกิดจากสาเหตุ ดังนี้

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผนดีพอ จึงกระทำผิดวินัยด้วยความไม่รู้
2. ถูกอิทธิพลบังคับ จึงกระทำผิดวินัย
3. ความจำเป็นชักนำ ทำให้กระทำผิดวินัย
4. ความกดดันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบาย จึงหาทางออกเป็นการกระทำผิดวินัย
5. ปัญหาความทุกข์โศก โรคภัย ทำให้กระทำผิดวินัย
6. ปัญหาอบายมุข เช่น สุรา นารี พาสี กีฬาบัตร ชักนำไปสู่การกระทำผิดวินัย
7. โอกาสเปิดช่องเป็นใจทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยโดยขาดความยั้งคิด เช่น

ดูแลรักษาเงินจำนวนมาก ๆ โดยผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ

8. ตัวอย่างที่ไม่ดี ทำให้ข้าราชการทำตาม ซึ่งผิดวินัย

9. ความไม่สมดุระหว่างคนกับงาน คนน้อยงานมาก ทำไม่ทัน ไม่เสร็จ ก่อให้เกิดกรณีผิดวินัยได้

วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2545, น. 27-28) ได้สรุปสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ซึ่งเกิดจาก 1) สภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม ความหลงผิดในค่านิยม เช่น ความฟุ้งเฟ้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ การวางเฉยต่อพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาต่างๆ วัฒนธรรมที่ล้าหลัง 2) สภาพพื้นฐานทางการเมืองและสังคม ความบกพร่องทางการเมืองของข้าราชการการเมือง ที่ใช้อำนาจสั่งการข้าราชการประจำอย่างไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการประจำเป็นส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัยขึ้น 3) ปัญหาเศรษฐกิจ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหานี้มักเกิดกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลาง เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริตเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบตามโอกาส นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องเงินค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดการเลี้ยงระเบียบหรือการทำรายงานเท็จเป็นการทุจริต เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 4) ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่บกพร่อง มีข้อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับมากเกินไป จนบางครั้งไม่อาจปฏิบัติได้ครบถ้วนเป็นเหตุให้เกิดการบกพร่องขึ้นได้ง่าย นอกจากนี้บางครั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีรสนิยมและแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างกันหรือขัดแย้งกัน ทำให้ข้าราชการเกิดความสับสน เปื่อหน่าย บั่นทอนกำลังใจ และส่งผลไปสู่การกระทำผิดขึ้นในที่สุด

จิราภรณ์ พันธน้อย (2547, น. 21) ได้สรุปไว้ว่า การที่ข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัยมีมูลเหตุหรือสาเหตุมาแรงไว้กระตุ้นให้กระทำความผิด เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคม และมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 4) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

1. สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ ได้แก่ อบายมุข ตัวอย่างไม่ศิวิไลซ์ งามไม่ดี งานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

2. สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี 10 สาเหตุ ได้แก่ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ ผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555, น. 90) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี 4 ด้าน คือ

- 1.1 การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน
- 1.2 การเล่นเกมพนัน เทียวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ
- 1.3 การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ
- 1.4 การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิด

วินัย

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี 5 ด้าน คือ

- 2.1 ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย
- 2.2 การขาดขวัญกำลังใจ
- 2.3 การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด
- 2.4 กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน
- 2.5 การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

ประวีณ ฒ นคร (2556, น. 208-210) ได้กล่าวถึงเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย อาจมีได้ดังต่อไปนี้

1. ความไม่รู้ คือไม่รู้ในสิ่งที่ควรจะรู้ว่าอะไรถูกอะไรผิด เช่น (1) ไม่รู้ข้อปฏิบัติและข้อห้ามทางวินัย จึงทำผิดวินัย (2) ไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงทำผิดระเบียบ และ (3) นี้ถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ใครก็ทำกันจึงได้ทำผิด เช่น เล่นการพนัน เสพสุรา

2. การเสียขวัญ จึงไม่ตั้งใจปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ดี จนมีการกระทำผิดวินัย เช่น (1) รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความสนใจ (2) รู้สึกว่าจะไม่มั่นคง (3) รู้สึกว่าจะไม่ปลอดภัย และ (4) รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม

3. การเสียกำลังใจ จึงไม่ตั้งใจปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ดี จนมีการกระทำผิดวินัย เช่น (1) ไม่ได้รับการยอมรับ (2) ไม่ได้รับความจริงใจ (3) ไม่ได้รับผลตอบแทน และ (4) ไม่ได้รับความเป็นธรรม

4. ความจำเป็น จึงมีการกระทำผิดวินัย เช่น (1) ถูกล่อลวง (2) ถูกข่มขู่ (3) ถูกบังคับ (4) ขัดสน และ (5) ตอบแทนบุญคุณ

5. กิเลส ซึ่งชักนำให้มีการกระทำผิดวินัย อาจเกิดจาก (1) ความอยาก (2) ความเห่อ (3) ความประมาท (4) ความว้าเหว่ (5) ความหงา และ (6) ความคับใจ

6. อบายมุข คือหนทางแห่งความเสื่อมเสีย ชักนำให้มีการกระทำผิดวินัย เช่น (1) เล่นการพนัน และ (2) เทียวในถิ่นหรือเวลาอโคจร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รายละเอียดของแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นมาเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ดังแสดงในตารางที่ 2.5



ตารางที่ 2.5 สัมเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	ผู้เสนอแนวคิด	วิชชุตา หุ่่นวิไล (2542)	วิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545)	จิราภรณ์ พันธ์น้อย (2547)	สำนักงาน ก.พ. (2553)	สำนักงานปลัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (2555)	ประวีณ ณ นคร (2556)	ความถี่
ปัจจัยส่วนบุคคล								
ปัญหาเศรษฐกิจ ได้แก่ ความจำเป็นในการครองชีพ ปัญหาเกี่ยวกับทรัพย์สินเงินทอง และภาระหนี้สินของข้าราชการครู	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	5
ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม จริยธรรมและปัญหาครอบครัว ได้แก่ เครื่องมีนเมา พฤติกรรมทางเพศ เล่นการพนัน เที่ยวกลางคืน ความยุ่งยากในครอบครัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	✓	-	-	-	-	-	-	1
นิสัยบกพร่องของตนเอง ได้แก่ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ ตั้งใจ	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	5
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน								
ปริมาณงานล้นมือ/งานไม่พอมือ ได้แก่ คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน ความหละหลวมในการเลือกคน หัวหน้างานไม่มีความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	✓	-	-	✓	✓	-	-	3

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สาเหตุของการ กระทำผิดวินัยข้าราชการครู	ผู้เสนอแนวคิด	วิชชุดา หุ่่นวิไล (2542)	วิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545)	จิราภรณ์ พันธ์น้อย (2547)	สำนักงาน ก.พ. (2553)	สำนักงานปลัด กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (2555)	ประวีณ ณ นคร (2556)	ความถี่
ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่ บกพร่อง รวมทั้งความบกพร่องทางการเมืองของ ข้าราชการการเมือง		-	✓	✓	-	-	-	2
กฎและระเบียบของทางราชการ ได้แก่ ความไม่ เข้าใจระเบียบของทางราชการความ รู้เท่าไม่ถึงการณ์		✓	✓	-	✓	✓	✓	5
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ตัวอย่างที่ไม่ดี มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด สิ่งเข้ายวนใจ การ สนับสนุนหรือการสมยอมของผู้รับบริการ		✓	-	-	✓	✓	✓	4
การกำกับและติดตามการทำงานของ ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปล่อยปละละเลยของ หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัย หย่อนยาน การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ		-	✓	✓	✓	✓	-	4
ขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ได้แก่ ความตึงเครียดใน การทำงาน มีความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง เฉื่อย ชา		-	✓	-	✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีวินัยของข้าราชการครู ได้แก่ วิชชุตา ฟู่นิวไล (2542) วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2545) จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547) สำนักงาน ก.พ. (2553) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) และ ประวีณ ญ นคร (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัญหาเศรษฐกิจ ได้แก่ ความจำเป็นในการครองชีพ 2) ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม จริยธรรมและปัญหาครอบครัว ได้แก่ เครื่องมีนเมา พฤติกรรมทางเพศ เล่นการพนัน เทียวกลางคืน ความยุ่งยากในครอบครัว 3) ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และ 4) ปัญหาเกี่ยวกับนิสัยบกพร่องของตนเอง ได้แก่ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ เฉลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เล็บใจ ตั้ใจ

ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปริมาณงานล้นมือ/งานไม่พอมือ ได้แก่ คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน 2) ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่บกพร่อง รวมทั้งความบกพร่องทางการเมืองของข้าราชการการเมือง 3) กฎและระเบียบของทางราชการ ได้แก่ ความไม่เข้าใจ ระเบียบของทางราชการ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ตัวอย่างที่ไม่ดี มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด สิ่งเย้ายวนใจ การสนับสนุนหรือการสมยอมของผู้รับบริการ 5) การกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และ 6) ขวัญและกำลังใจ

ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาวะความกดดันเรื่องรายได้ไม่พอรายจ่าย ความจำเป็นในการครองชีพ ปัญหาเกี่ยวกับทรัพย์สินเงินทอง และภาระหนี้สินของข้าราชการครู

2. ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว ได้แก่ ความหลงผิดในค่านิยมหรือความเชื่อที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการครู ได้แก่ มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ไม่สามารถบริหารจัดการตัวเอง เสพสิ่งมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ มีพฤติกรรมทางเพศชู้สาว เล่นการพนัน เทียวกลางคืน มีความยุ่งยากในครอบครัว และมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

3. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อจำกัดเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนตัวของข้าราชการครู ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ได้แก่ มีนิสัยเอาแต่ใจตนเองถือดีถือรั้น ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน พลังเฉลอ เห็นแก่อำมีสสินจ้าง มีอารมณ์ร้อน ไม่มีความอดกลั้น ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่สุภาพเรียบร้อย และมีอุปนิสัยก้าวร้าว

สำหรับปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน ได้แก่ ข้าราชการครูขาดความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมมีปริมาณงานมากเกินไปหรือน้อยเกินไป คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกัน มีความไม่รอบครอบในการเลือกคน และหัวหน้างานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและข้อบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยอย่างถ่องแท้ของข้าราชการครู และการทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์

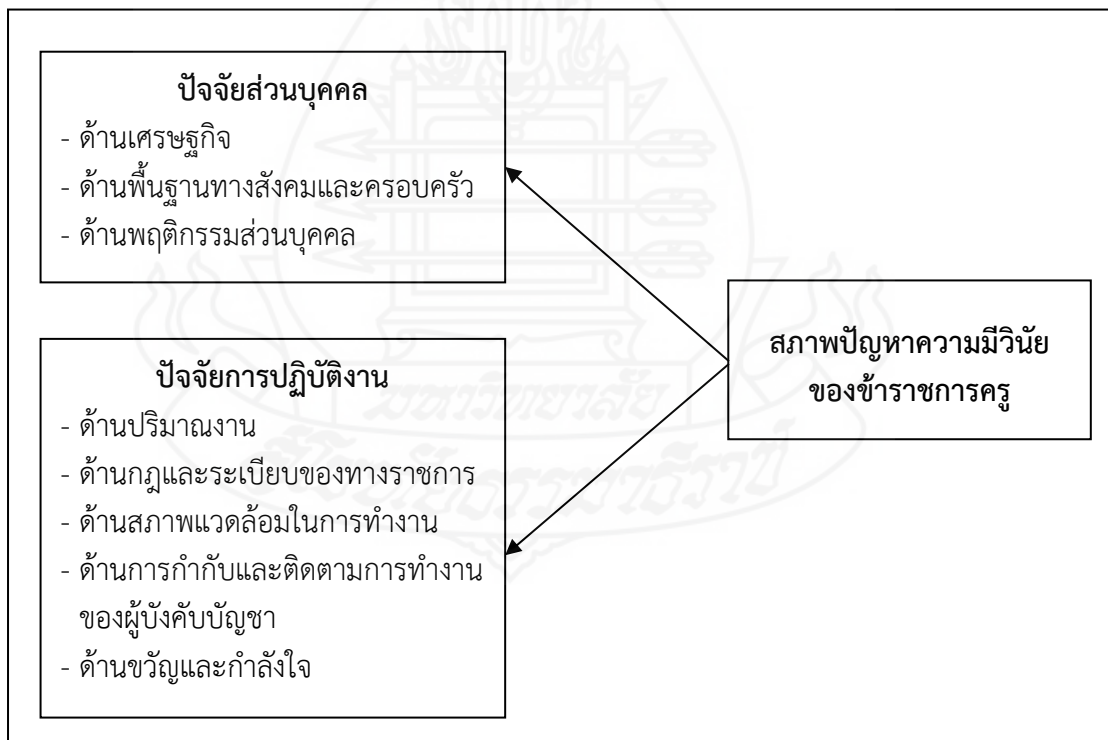
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานไม่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีตัวอย่างที่ไม่ดี มีผู้อื่นชักชวนให้ทำความผิด ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด มีสิ่งเย้ายวนใจ การสนับสนุนหรือการสมยอมให้ทำผิด

4. ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีกลไกกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ ปล่อยปละละเลยและดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

5. ด้านขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ความตึงเครียดในการทำงาน มีความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง เฉื่อยชา ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม และไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งแสดง

ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง

3.1 ทฤษฎีด้านวินัยในตนเอง

3.1.1 ความหมายของวินัยในตนเอง

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544, น. 15) ได้ให้ความหมายของวินัยในตนเองว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยเกิดจากการสำนึกขึ้นมาเอง แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต และเป็นสิ่งก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

สุภาพร ณะชานันท์ (2544) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง โดยอยู่ในกฎและระเบียบของสังคม ซึ่งเกิดจากการสำนึกของตนเอง โดยไม่ขัดต่อระเบียบของสังคม ไม่ขัดต่อสิทธิของผู้อื่น และจะต้องเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคม

ปรีชา ธรรมมา (2545, น. 33) ได้ให้ความหมายว่า วินัยแห่งตน หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับโดยวงกว้างหรือระบอบยังการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำอันเหมาะสมยิ่งขึ้น

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2546, น. 73) กล่าวถึง วินัยในตนเองว่าเป็นวินัยที่เกิดจากบุคคลนั้นเป็นผู้ควบคุมตนเองให้เกิดวินัย เป็นการตัดสินใจและเลือกทำด้วยความสมัครใจของตนเอง จึงเป็นผลมาจากความเคยชินที่ดี มีความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือจริยธรรมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อแก้ปัญหาของส่วนรวม จึงจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

Grusec และ Goodnow (1994) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจากปัจจัยภายในของบุคคล ความรับผิดชอบในการกระทำ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การยับยั้งพฤติกรรมทางสังคมอันไม่เหมาะสม รู้ว่าพฤติกรรมอะไรถูกและไม่ถูกต้อง และกระทำพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม

กล่าวโดยสรุป วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ของสังคม ไม่ประพฤติดนปไปในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

3.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง

วินัยในตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากบุคคลที่มีวินัยในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งจะเป็นผลเมื่องดี นำไปสู่การพัฒนาของประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้นซึ่งในที่นี่จะได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง จากหลักทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของ Peck และ Havighurst ทฤษฎีจิตวิเคราะห์และจิตวิทยาเกี่ยวกับอัตตา และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (*Maslow's need Hierachy Theory*) (Maslow, 1960, pp. 122-144)

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs)

2) ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของ Peck และ Havighurst (1960)

Peck และ Havighurst เชื่อว่าการควบคุมอีโก้ (Ego Control) และซูเปอร์อีโก้ (Super Ego Control) จะช่วยให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นได้อย่างสมเหตุผล ซึ่งพลังในการควบคุมอีโก้และซูเปอร์อีโก้ของแต่ละคนจะไม่เท่ากัน เนื่องจากการได้รับความรู้ทางจริยธรรมที่ทำให้ทราบถึงผลที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรมไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลทำให้มีวินัยในตนเองต่างกัน และสามารถจำแนกความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. บุคคลที่ปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) หมายถึงบุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้และซูเปอร์อีโก้ น้อยมาก จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และเห็นแก่ตัว โดยไม่เรียนรู้ที่จะให้ผู้อื่น ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และกระทำการต่าง ๆ อย่างไม่ไตร่ตรอง

2. บุคคลที่เอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้ น้อย แต่พลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากขึ้นในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและทำทุกอย่างเพื่อความพึงพอใจและเพื่อผลประโยชน์ของตน ไม่จริงจัง ยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้ที่มีอำนาจถ้าหากทำให้ตนได้รับผลประโยชน์ ลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น และบางคนจะติดตัวไปตลอดชีวิต

3. บุคคลที่คล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้ต่ำเหมือนสองประเภทแรกแต่มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากกว่าในระดับปานกลางค่อนข้างมากจะยึดพวกพ้องเป็นหลักและคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ไตร่ตรอง จะอยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม

4. บุคคลที่ตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational Conscientious Person) หมายถึง บุคคลมีพลังควบคุมอีโก้ปานกลาง แต่มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มาก จะเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและศรัทธา ถูกควบคุมโดยค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม ทำตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นก็จะไม่สนใจ ขาดการยึดหยุ่นอย่างมีเหตุผล

5. บุคคลที่เห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational Altruistic Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้และซูเปอร์อีโก้มาก เกิดความสมดุลระหว่างการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผล เห็นแก่ผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล ไม่ตกอยู่ในอิทธิพลของกลุ่มในสังคม หรือตกอยู่ใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผล ตระหนักถึงผลกระทบของคนที่ต่อผู้อื่น พิจารณาไตร่ตรองก่อนตัดสินใจกระทำ ให้ความร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบ ให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์ เสียสละและเห็นแก่ประโยชน์แก่ส่วนรวม และมีไม่มากนักในสังคม เป็นการพัฒนามนุษย์ที่ระดับสูงสุด

3) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์และจิตวิทยาเกี่ยวกับอัตตา (Psychoanalytic Theory and Ego Psychology) (อ้างอิงในพุทธทรัพย์ มณีศรี, 2539, น. 552)

ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาถึงสิ่งที่ซ่อนเร้นแอบแฝงอยู่ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งได้พยายามสำรวจให้ลึกกลงไปถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีปัญหา สาเหตุของปัญหาที่อยู่ในตัวบุคคล สาเหตุปัญหาของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสังคม มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน เพื่อให้เกิดความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ที่ถือว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีสาเหตุที่แน่นอนมิได้เกิดขึ้น

2. ความรู้เกี่ยวกับจิตไร้สำนึก ที่ว่าความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับจิตไร้สำนึก คือการกระทำที่ไม่รู้สึกตัว

3. การพัฒนาทางด้านอารมณ์และสังคม

4. กลไกป้องกันทางจิต

5. การถ่ายโยงความรู้สึก

6. ความรู้สึกต่อต้านต่าง ๆ

4) ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ Herzberg เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิด

ผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น Herzberg กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

ก. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ข. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ค. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

ง. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

จ. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

ก. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

ข. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation With Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ค. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ง. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

จ. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

ฉ. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ช. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ซ. ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ณ. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzbergได้อธิบายทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิด หรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์การ และการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น การให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

จากหลักทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของ Peck และ Havighurst ทฤษฎีจิตวิเคราะห์และจิตวิทยาเกี่ยวกับอดีต และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ความรู้จากทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคล ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปปรับใช้ในการรักษาวินัยของข้าราชการ วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัย ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการรักษาวินัยโดยการจูงใจ เช่น การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ส่งเสริมในการรักษาวินัย โดยการจัดกลุ่มแข่งขันในการรักษาวินัย และให้รางวัลแก่กลุ่มที่ชนะการแข่งขัน เป็นต้น

3.1.3 ความสำคัญของวินัยในตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยในตนเองด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านครอบครัว การที่สมาชิกในครอบครัวมีวินัย ย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมมั่นต่อกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัว โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นเด็กของครอบครัว เมื่อเติบโตมาจากครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีย่อมจะทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความ

มั่นคงทางจิตใจ กล้าที่เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ อันจะเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศไทย

2. ด้านสังคม เมื่อกลุ่มคนในสังคมมีการรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกัน เช่น การช่วยกันรักษาสาธารณสมบัติ การเคารพและไม่ล่วงเกินสิทธิของผู้อื่น การปฏิบัติตามประเพณี แบบแผนของสังคม จะทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุข

3. ด้านเศรษฐกิจ ในสภาพสังคมที่มีการดำเนินงานทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ทำให้เวลาจึงเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง ซึ่งผู้ดำเนินกิจการจะต้องรักษาและใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด ดังนั้นการมีวินัย ตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการมีวินัยในตนเองเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในการดำเนินกิจการก็มีส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการเมือง การที่ประชาชนมีความเคารพ ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากตน และตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตน รวมทั้งการบริหารราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดของนักการเมือง สิ่งเหล่านี้เป็นวินัยในตนเองที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองของประเทศเป็นไปได้อย่างง่าย

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544, น. 15) ได้สรุปไว้ว่า คุณค่าของควมมีวินัยในตนเองช่วยให้กลุ่มคนหรือสังคมต่าง ๆ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนกัน และเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี เนื่องจากทุกคนกระทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ เข้าใจผู้อื่น มีความสำนึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องมีความรับผิดชอบ เสียสละ ซึ่งช่วยในการพัฒนาประเทศให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ปรีชา ธรรมมา (2545, น. 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยแห่งตนไว้ว่า หากปราศจากการมีวินัยแห่งตน แม้จะมีคุณธรรมหรือความรู้อันลุ่มลึกเพียงใดก็ไม่สามารถยังผลอันพึงปรารถนาให้บังเกิดขึ้นได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าวินัยแห่งตนเป็นส่วนผสมสำคัญในการกระทำทุกอย่างให้เป็นผลสำเร็จ อันนับว่าเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ความมุ่งหมาย การมีวินัยแห่งตนนอกจากจะเป็นการกระทำเพื่อนำความรู้และคุณธรรมภายในตัวบุคคลไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการกระทำในอีกหลายประการด้วยกัน อันได้แก่ เป็นการจัดระเบียบของชีวิตให้ดำเนินไปด้วยความเข้าใจ อันดี ให้ได้บรรลุถึงความมุ่งหมายในชีวิต เป็นการกระทำที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ไกลในอนาคตและมีความตึงามมากกว่าสิ่งที่อยู่ใกล้ในขณะปัจจุบันและมีความตึงามน้อยกว่า เป็นการกระทำเกี่ยวกับการระงับยับยั้งความรู้สึกชั่วแค้น การบังคับควบคุมขจัดความอยากได้ และการผัดผ่อนความพึงพอใจออกไป เป็นการเสียสละความสุขสบายและความอยากได้และการผัดผ่อนความพึงพอใจออกไป เป็นการเสียสละความสุขสบายและความเพลิดเพลินใจเฉพาะหน้า ตลอดจนการพิจารณาเลือกกระทำในแนวทางที่ยากกว่าขณะที่มีแนวทางที่ง่ายกว่าเปิดโอกาสให้เลือก วินัยแห่งตนมิใช่การตามใจตนเองแต่อาจเป็นการกระทำที่เข้มงวดกวดขัน ที่เป็นเช่นนี้มีใช้เพราะเหตุที่ความเข้มงวดกวดขันเป็นคุณลักษณะของวินัยแห่งตน แต่เป็นเพราะความเข้มงวดกวดขันเป็นเงื่อนไขของการที่จะได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายมากกว่า

จากความสำคัญของวินัยในตนเอง สรุปได้ว่า วินัยในตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศไทย เพราะหากเป็นผู้มีวินัยในตนเองย่อมมีความมั่นคง

ทางจิตใจ กล้าที่เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ตรงต่อเวลา รักษาระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากตน และตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตน สิ่งเหล่านี้เป็นวินัยในตนเองที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาประเทศเป็นไปได้อย่างง่าย

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัยในตนเอง

ฉันทนา ภาคบงกฎ และคณะ (2539, น. 37) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างวินัยในตนเอง ได้แก่

1. การฝึกเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองจนกลายเป็นความเคยชินที่ดีในการปฏิบัติตามวินัย เริ่มต้นส่งเสริมวินัยจากเรื่องที่ทำในชีวิตประจำวันก่อน แล้วจึงทำการปลูกฝังและฝึกวินัยของหมู่คณะ วินัยของชุมชน และวินัยของคนในชาติ

2. สร้างวินัยโดยส่งเสริมให้เด็กรู้จักคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควบคุมการชี้แนะ บังคับ สั่งสอน และอบรมลง เพราะวินัยที่เกิดจากการบังคับควบคุมจากภายนอกมักไม่ถาวร

3. การส่งเสริมวินัยในทุกด้านอย่างจริงจัง โดยใช้สื่อต่างๆ ผ่านสื่อมวลชน เช่น ให้เข้าใจถึงความมีวินัย ประชาสัมพันธ์เรื่องการมีวินัย

4. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความมีวินัยของบุคคลทุกฝ่าย

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย การดำเนินการสอดแทรกความมีวินัยในทุกกิจกรรมของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองและการปกครอง สื่อมวลชน และองค์กรอิสระ

6. การกำหนดวินัย ควรปรับให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป็นนามธรรม และคำนึงถึงรากฐานของความเป็นไทย

7. นำผลการวิจัยมาช่วยในการเสริมสร้างวินัย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ให้แนวคิดในการสร้างวินัยไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน เริ่มต้นส่งเสริมวินัยจากเรื่องที่ทำในชีวิตประจำวันก่อน เช่น สามารถควบคุมตนเองทางกาย วาจา ใจ รักความจริง ไม่พูดปด สามารถพึ่งพาตนเอง การรับผิดชอบในกิจวัตรประจำวัน จัดเก็บสิ่งของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รู้จักรักษาสิ่งของของตนและผู้อื่น มีระเบียบวินัยและตรงเวลา โดยให้บุคคลรู้เห็นและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานและปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดพฤติกรรมเคยชิน

2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เช่น ปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกาได้อย่างถูกต้องแสดงความคิดเห็นของตนเอง อีกทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน เป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน

3. การใช้องค์รวม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจพฤติกรรมและสติปัญญาซึ่งเป็นหลักการทางการศึกษา และหลักการพัฒนาจริยธรรม คือมีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำ มีความพอใจ และยอมรับในสิ่งที่จะกระทำ ย่อมนำไปสู่ความพร้อมในการกระทำ

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการตั้งความมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์ และพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบเน้นความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ

5. การใช้กฎเกณฑ์บังคับ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดวินัยได้ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อไม่มีผู้ใดควบคุมวินัยก็จะหายไป

กองวิจัยทางการศึกษา (2542) ได้เสนอแนวทางในการสร้างวินัยในตนเองว่าการสร้างวินัยไม่ควรมุ่งประเด็นอยู่ที่การลงโทษ แต่ควรจะเน้นการฝึกอบรม และให้ความรู้มากกว่า ถ้าแก้ปัญหาโดยการลงโทษจะส่งผลทางลบทั้งสิ้น ซึ่งควรดำเนินการ ดังนี้

1. การตักเตือนด้วยวาจา คือ การเรียกผู้มีปัญหาเข้ามาพบเป็นการส่วนตัว เพื่ออภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมุ่งที่จะโน้มน้าวให้เห็นด้วยกับการแก้ปัญหานั้นๆ ผู้มีปัญหาก็ได้รับการตักเตือนให้คิดถึงความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์กร เพื่อเป็นการให้โอกาสผู้มีปัญหาได้แก้ตัว และปรับปรุงตัวเสียก่อน

2. การตักเตือนด้วยการบันทึก ถ้าปัญหาเดิมยังคงอยู่ ผู้มีอำนาจเรียกเข้ามาพบเพื่อว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้ง และควรมีหนังสือแจ้งไปยังผู้มีปัญหา เพื่อย้ำเตือนในสิ่งที่พูดตกลงกันได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างวินัยในตนเองควรเริ่มจากเรื่องที่ย่ายในชีวิตประจำวัน ก่อน บุคคลทุกฝ่ายต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความมีวินัย ตลอดจนสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองและการปกครอง สื่อมวลชน องค์กรอิสระ ควรมีส่วนช่วยในการกำหนดวินัยอย่างจริงจัง และดำเนินการทันที และควรสอดแทรกความมีวินัยในทุกกิจกรรม

4. การเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 87 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด

ในการเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ที่จะกล่าวต่อไปนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แบ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ซึ่งจะกล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1.1 ความหมายของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ประวีณ ญ นคร (2556) ได้ให้ความหมาย ทำตัวอย่างที่ดี คือ ผู้นำเป็นตัวอย่างในการรักษาวินัย ทำตนให้เป็นผู้มีวินัยเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม เช่น การมาทำงานก่อนเวลา กลับหลังเวลาราชการ ตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท อุทิศเวลาแก่ทางราชการ และซื่อสัตย์สุจริต

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การที่ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนตามข้อกำหนดทางวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติ

4.1.2 ความสำคัญของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วินิจ เกตุขำ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดีจะสามารถนำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท โดยผู้บังคับบัญชาทำตัวอย่างที่ดี ตัวอย่างที่ดีจะเป็นเครื่องชักนำให้ผู้อื่นทำตาม การที่ผู้บังคับบัญชาจะนำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ตัวผู้บังคับบัญชาเองจะต้องทำตนเป็นผู้มีวินัยให้เป็นอย่างที่ดี เช่น มาทำงานก่อนเวลาราชการปกติ กลับหลังเวลาราชการปกติ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและถือปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้ทำงานประสบผลสำเร็จ

4.1.3 แนวทางการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ และคณะ (2540, น.114-116) ได้กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีวินัย มีวิธีการ คือ ผู้บังคับบัญชาทำตัวให้เป็นตัวอย่าง วิธีนี้นับว่ายากที่สุด แต่ได้ผลดีที่สุด กล่าวคือข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวให้ดีเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จนสามารถกล่าวตักเตือนในเรื่องวินัยและการปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มปากเต็มคำ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นที่นับถือและเกรงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใน 2 ประการหลัก คือ 1) รักษาวินัย และ 2) ปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งกล่าวพอสังเขป ดังนี้

การรักษาวินัย ประกอบด้วย (1) วินัยต่อชาติ สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างบริสุทธิ์ใจ (2) วินัยของตนเอง รักษาชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตนเอง (3) วินัยต่อประชาชน ต้อนรับให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชน (4) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการ ไม่รายงานเท็จ ปกปิดข้อความที่ต้องแจ้ง ไม่ปฏิบัติราชการที่เป็นการข่มผู้บังคับบัญชา

เหนือตน (5) วินัยต่อผู้ร่วมงาน ไม่กลั่นแกล้ง กดขี่ ข่มเหงกัน ไม่ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศต่อกัน สุภาพเรียบร้อย รักษาสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน และ (6) วินัยในการปฏิบัติราชการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎระเบียบราชการ ไม่ประมาท เลินเล่อในหน้าที่ราชการ อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ รักษาความลับทางราชการ วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ไม่อาศัยหรือให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ รักษาประโยชน์ของราชการ

การปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย (1) ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ความเมตตา प्रารณาให้มีความสุข สุขกาย สุขใจ ความกรุณา प्रารณาให้พ้นทุกข์ อนุเคราะห์ตามสมควร ความหวังดี प्रารณาให้เจริญรุ่งเรือง สนับสนุนทางก้าวหน้า ความยอมรับนับถือ ให้เกียรติศักดิ์ศรี ความดีความชอบ การปกป้องคุ้มครอง ให้ปลอดภัยได้รับความเป็นธรรม และ (2) ปฏิบัติอย่างเที่ยงธรรม การแต่งตั้งต้องเหมาะสมเที่ยงธรรม การให้บำเหน็จความชอบ ต้องให้อย่างเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนอย่างเป็นธรรม ดูจากความสามารถ การดำเนินการทางวินัย ต้องยุติธรรม ปราศจากอคติ

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อกำหนดทางวินัย เพื่อให้ข้าราชการครุถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่าง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง

4.2 ด้านการฝึกอบรมทางวินัย

4.2.1 ความหมายของการฝึกอบรมทางวินัย

ชูชัย สมितिโกร (2542, น. 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Philips (1960, p. 6) อธิบายว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานไม่ว่าราชการหรือเอกชนเพื่อพัฒนาพนักงานหน่วยงานนั้นให้มีความรอบรู้ เชื่อวชาญในการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมทางวินัย คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ หรือ อบรม หรือการประชุมสัมมนาในเรื่องวินัยแก่ข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครุมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การยึดถือ

4.2.2 ความสำคัญของ การฝึกอบรมทางวินัย

สนานจิตกร สุคนธ์ทรัพย์ (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคนเพราะการพัฒนาคนก็งานต้องพัฒนาคนก่อน เมื่อพัฒนาคนแล้วต้องพัฒนางานควบคู่กันไป โดยเฉพาะประโยชน์ในระยะยาว การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า

ทั้งทางตรงและทางอ้อมในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ต่อบุคคลหรือบุคลากร และต่อหน่วยงานหรือองค์กร

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมทางวินัยต่อบุคคลและต่อหน่วยงาน ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อบุคคล/บุคลากร ได้แก่ เกิดความรู้ ความชำนาญในวิทยาการใหม่ๆ เกิดความ มั่นใจในการปฏิบัติงาน รู้จักองค์การ มาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ได้พัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสุข ความพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน และ 2) ประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร ได้แก่ บุคลากรที่มงานมีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร มีความรับผิดชอบต่องาน พร้อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรพร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการฝึกอบรมทางวินัยจะทำให้ข้าราชการครูที่รู้กฎ ระเบียบ แบบแผน ของการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเตือนสติ ปรับทัศนคติ และปรับพฤติกรรม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึงในกฎ ระเบียบต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรยึดถือปฏิบัติ

4.2.3 แนวทางการฝึกอบรมทางวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2541, น. 52) ได้เสนอวิธีดำเนินการในการให้ความรู้ว่า อาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การจัดทำคู่มือข้าราชการแจก ใช้สำหรับคนที่เข้ารับราชการใหม่ ประกอบด้วย สิทธิหน้าที่ของข้าราชการและระเบียบแบบแผนที่ข้าราชการควรรู้เพื่อให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง 2) การฝึกอบรม ควรฝึกอบรมข้าราชการให้รู้ระเบียบ แบบแผน วินัยที่ข้าราชการพึงยึดถือปฏิบัติโดยจัดทำเอกสารและสื่อฝึกอบรมข้าราชการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และ 3) การจัดการเรียนการสอนทางไกล โดยทำเป็นบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปเรียนด้วยตนเองเท่านั้น

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544, น. 90) ได้ให้ข้อเสนอแนะการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ดังนี้

1 ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับแก่ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถามข้อระเบียบที่ข้าราชการครูไม่เข้าใจ

2 ควรจัดให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตั้งแต่คณะผู้บริหาร หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูพร้อมทั้งวิธีการกำกับดูแล

3 ควรจัดให้มีวารสารสัมพันธ์เพื่อให้ข้าราชการครูเสริมสร้างความรู้ด้านวินัย

วิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545, น. 98) ได้เสนอแนวทางในการรักษาวินัยข้าราชการไว้ว่าจะต้องจัดอบรมให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง จัดอบรมเพื่อให้รู้ระเบียบ แบบแผน วินัยที่ข้าราชการพึงยึดถือปฏิบัติ คำสั่งเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม การจัดอบรมเรื่องวินัยแก่ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ

และโดยทั่วถึง และควรให้ความรู้เฉพาะด้านในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ รวมทั้งจัดทำคู่มือข้าราชการครูแจกสำหรับบุคคลที่เข้ารับราชการใหม่

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547, น. 95) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาควรรหาเอกสารและจัดทำคู่มือการรักษากฎหมาย ระเบียบวินัยต่าง ๆ ให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวการ ปฏิบัติตน ในการรักษาวินัยและควรจัดให้ครูสายผู้สอนมีการอบรมในเรื่องการรักษาวินัยอย่างน้อยใน ทุก ๆ 5 ปี เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการรักษาระเบียบวินัย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547, น. 109) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ โดยเน้นในการพัฒนาค่านิยมของข้าราชการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. พัฒนาตนเอง ข้าราชการที่ดีก็เหมือนคนทั่วไป ซึ่งดีได้ด้วยตนเองศึกษาเอง คิดเอง ปฏิบัติเอง

2. พัฒนากลุ่ม ให้เพื่อนร่วมกลุ่มช่วยกันสร้างค่านิยมที่ถูกต้อง กำหนดเป็น ปทัสถานของกลุ่ม แล้วสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นกลุ่มจะลงโทษ

3. พัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรม โดยการจัดการฝึกอบรม การสั่งสอน อบรม การฝึกปฏิบัติ จนถึงขั้นปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการติดตามผล

4. การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีย่อมเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ รู้จักสิ่งที่ถูกต้อง และพยายามชักจูงแนะนำจนถึงขั้นบังคับให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหล่านั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องปฏิบัติตนให้ดีและเป็นตัวอย่างด้วย

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548, น. 41) ได้สรุปแนวทางเพื่อเป็นการรักษาวินัย ข้าราชการครูในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยกล่าวว่า สาเหตุที่ครู กระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่าง แจ่มแจ้งทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่

2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกให้ข้าราชการครู

3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่ต้องทราบ

4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครูผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) ได้เสนอแนวคิดในการ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ต้องดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้ 1) ตระหนักถึงความสำคัญของการรับราชการ และ ศักดิ์ศรีของข้าราชการ 2) มองเห็นปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของข้าราชการที่ไม่มีวินัยซึ่งส่งผล กระทบต่อการบริหารราชการ 3) มองเห็นทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ดี 4) เข้าใจในความ รับผิดชอบของข้าราชการในการรักษาวินัย 5) ตระหนักในคุณค่าของการมีวินัย 6) นำคุณค่าที่พึง ยึดถือไปสู่การปฏิบัติโดยทีม และการมีส่วนร่วม และ 7) ร่วมกันสร้างพันธะสัญญาในการรักษาวินัย ซึ่งการฝึกอบรมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย มีหลักสูตรที่อาจใช้ให้ เหมาะสมสำหรับข้าราชการ แต่ละระดับ ดังนี้

1. ระดับเริ่มเข้าทำงาน ฝึกอบรมตามหลักสูตรอบรมปฐมนิเทศ เป็นการ ฝึกอบรมข้าราชการฝึกงาน ซึ่งจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อการ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการบังคับให้ข้าราชการทุกคนต้องเข้าร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ และสอบผ่านหลักสูตร

2. ระดับปฏิบัติงาน ฝึกอบรมตามหลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
3. ระดับก่อนเป็นผู้บังคับบัญชา ฝึกอบรมตามหลักสูตรสำหรับก่อนเลื่อน

ฐานะ

4. ระดับผู้บังคับบัญชา ฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชา
5. ระดับผู้บริหาร ฝึกอบรมตามหลักสูตรนักบริหาร

ในแต่ละหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น จะมีวิชาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี วิชาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแทรกอยู่ด้วย

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม อาจใช้เทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่ใช้กันทั่วไปสำหรับให้ความรู้
 2. การฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Sensitivity Training) เป็นการฝึกอบรมโดยให้สมาชิกในกลุ่มมีอิสระในการเลือกว่ากลุ่มจะทำอะไร และทำอย่างไร
 3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสัมมนานั้น ซึ่งจะมีการอภิปรายวิเคราะห์ปัญหา หาทางแก้ปัญหาและเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา
 4. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เป็นการศึกษากรณี หรือเรื่องราว ซึ่งได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 5. การสอนแนะ (Coaching) เป็นการสอนกันเฉพาะตัว ระหว่างผู้สอนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงกับผู้รับสอน ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน
 6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการให้คน 10-25 คน ร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์เรื่อง เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น โดยจัดให้มีวิทยากรและข้อมูลต่างๆ สำหรับค้นคว้าหลังประชุมต้องจัดทำผลการประเมินผลและติดตาม
- กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมทางวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ หรืออบรม หรือการประชุมสัมมนาในเรื่องวินัย ข้าราชการครู กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและบทบาทภาระหน้าที่ของตน กระทำได้ โดยการให้ความรู้ การนิเทศ การตักเตือน การชี้แจง การจัดประชุม การจัดให้มีการอภิปราย และการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวินัย

4.3 ด้านขวัญและกำลังใจ

4.3.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีความผิด ส่วนคำว่า กำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

กานดา จันทร์แย้ม (2546, น. 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546, น. 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เบญจมาศ สมศรี (2553, น. 9) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ประวีณ ณ นคร (2556, น. 206) กล่าวว่า “ขวัญ” เป็นพลังให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมในทางที่มีวินัยได้ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการเสริมสร้างให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี

ส่วน “กำลังใจ” เป็นพลังส่งเสริมให้คนทำงานอย่างทุ่มเท ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี มีวินัย

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารกระทำการใดๆ ที่จะทำให้ข้าราชการครุมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ต่อหน่วยงาน ต่อสภาพการทำงาน และต่อเพื่อนร่วมงาน

4.3.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540, น. 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม

4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมและฝ่าฟันอุปสรรค
ทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่
ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, น. 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาขององค์การ
4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์การ
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, น. 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการ
บริหาร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุ
วัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความ
ประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมอันสามารถจะ
ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและ
วัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิด
สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่
และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ ซึ่งก่อให้เกิด
ความร่วมมือในการทำงาน ความรักต่อองค์กร ความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของ
ตนเอง จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้
ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุง
ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์การให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี

4.3.3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 45) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและ
กำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ต้นนั้นมีเหตุผล 10 ประการ ดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี
 2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา
 3. ทุกคนต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิต
 เท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

4. มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน
 5. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือแนะนำ
 6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงาน
 7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์
 8. ผู้บังคับบัญชารับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

ความเป็นธรรม

9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ
 10. ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 สุเมธ แสงนิมมวล (2545, น. 45) ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน
 การทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดี ทำให้คนอยากทำงานเพราะ
 งานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
 กล่าวคือ เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้นการสร้าง
 เครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3. เงินเดือนและค่าจ้าง สิ่งแรกที่ต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน”
 หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากประเมินว่าคุ้มค่าและเพิ่มขึ้น
 เรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่คาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่ทำเป็นงานที่ชอบ ตรงตาม
 ความสามารถจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รักไม่ชอบ
 ไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารต้องการสั่งงานหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดู
 ให้รอบคอบ ถ้อยหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man on the Right Job”

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยาก
 ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิด
 ขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่าสำคัญ
 มาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี มีความสุขทำงานราบรื่น
 ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและ
 กันให้ดีที่สุด

ประวีณ ญ นคร (2556, น. 208) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างขวัญและ
 กำลังใจ ดังนี้

1. การได้รับการสนองความต้องการ เช่น (1) ได้รับความมั่นคงในการดำรงชีวิตและในอาชีพ (2) ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน (3) ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา (4) ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ได้รับความเกียรติ และการยอมรับนับถือ (6) ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ความศรัทธา เป็นเครื่องชักนำให้เกิดความรักและผูกพันและมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี และปฏิบัติตนดี มีวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในสิ่งต่อไปนี้ (1) ศรัทธาในงาน (2) ศรัทธาในบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (3) ศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรัก มีความผูกพันและมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี และปฏิบัติตนดี มีวินัย

กล่าวโดยสรุป การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การปฏิบัติราชการให้ชัดเจน ทันสมัย และสามารถปฏิบัติได้ ให้ความคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพและมีวินัย ให้หลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการ และพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม พร้อมทั้งยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย

4.4 ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

4.4.1 ความหมายของการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า จิตสำนึกว่า หมายถึง ภาวะที่จิตตื่นตัวและรู้สึกตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสที่ 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย

ลักษณะ วีรธนาภรณ์ (2545, น. 27) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกไว้ว่า จิตสำนึกเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้จากการที่บุคคลเข้าไปอาศัยอยู่เป็นระบบที่ให้การอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

พีชรา ปัทมสิงห์ (2550) จิตสำนึก (consciousness) คือ ความคิดเห็น ความรู้สึก ความตระหนักในการกระทำ จิตสำนึก ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลในการรักษาวินัยด้วย

การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย หมายถึง ผู้บริหารมีการน้อมนำ การกระตุ้น หรือเร้าใจให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกลงในทางที่ดีต่อการมีวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อการมีวินัย และจะต้องแสดงออกในทางที่มีวินัย

4.4.2 ความสำคัญของการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

พนัส หันนาคินทร์ (2530, น. 253-254) กล่าวว่า การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีวินัย โดยการใช้แรงจูงใจ ตามปกติการกระทำของคนขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนใหญ่ แรงจูงใจจะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผลที่มองเห็น ยิ่งชัดเจนมากเท่าไรแรงจูงใจก็จะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น การสร้างศรัทธาให้เกิดแก่นางานที่ทำและต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดมีศรัทธาในที่ทำงาน มีความสำนึกในเกียรติ คุณค่า ศักดิ์ศรี หน้าที่และความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาแก่งานที่ทำและต่อผู้บังคับบัญชา จะมีความสำนึกในเกียรติ คุณค่า ศักดิ์ศรี หน้าที่ และความรับผิดชอบ จะช่วยให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

4.4.3 แนวทางการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัยโดยผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น

1. ให้ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เพื่อจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

2. จัดตั้งกลุ่มสนใจ เช่น ตั้งชมรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นสมาชิก ร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

3. ออกกฎเกณฑ์ ระเบียบ เช่น จรรยาข้าราชการ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ยึดถือปฏิบัติในการเป็นข้าราชการที่ดี และกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น เพื่อควบคุมให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

4. สร้างค่านิยมในทางที่ดี เพื่อชักนำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประพฤติเป็นข้าราชการที่ดี

5. ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือทำพันธะสัญญาเพื่อดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

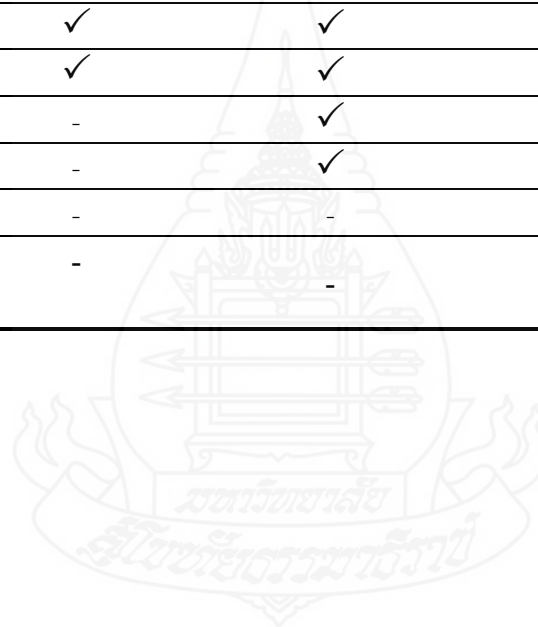
6. ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตั้งปณิธานว่าจะทำความดี

กล่าวโดยสรุป การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความซื่อสัตย์ มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจตนเองและหน้าที่การงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีอุดมคติเพื่อหน่วยงานราชการ เพื่อชื่อเสียง มีความรักเกียรติศักดิ์ศรี ตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีความกล้าการถูกลงโทษ เสียชื่อเสียง และมีความละเอียดในการกระทำผิด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางการพัฒนาวินัยข้าราชการครู เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์การพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครู

ผู้เสนอแนวคิด	ผู้เสนอแนวคิด		พระราชบัญญัติ	พระราชบัญญัติ	สำนักงาน ก.พ. (2557)	ความถี่
	วินิจ เกตุขำ (2535)	เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคณะ (2540)	ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547	ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551		
การพัฒนาความมีวินัย ข้าราชการครู						
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	5
การฝึกอบรมทางวินัย	✓	✓	✓	✓	✓	5
การสร้างขวัญและกำลังใจ	✓	-	✓	✓	✓	4
การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย	✓	-	✓	✓	✓	4
สั่งสอนแนะนำ	-	-	-	✓	-	1
การใช้วิธีควบคุม การสร้างเงื่อนไขให้มี วินัย	✓	-	-	-	-	1



จากตารางที่ 2.6 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครู ได้แก่ วินิจ เกตุขำ (2535) เครือวัลย์ ลีมอภิชาติและคณะ (2540) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และสำนักงาน ก.พ. (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย การสั่งสอนแนะนำ และการใช้วิธีควบคุม การสร้างเงื่อนไขให้มีวินัย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครูที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

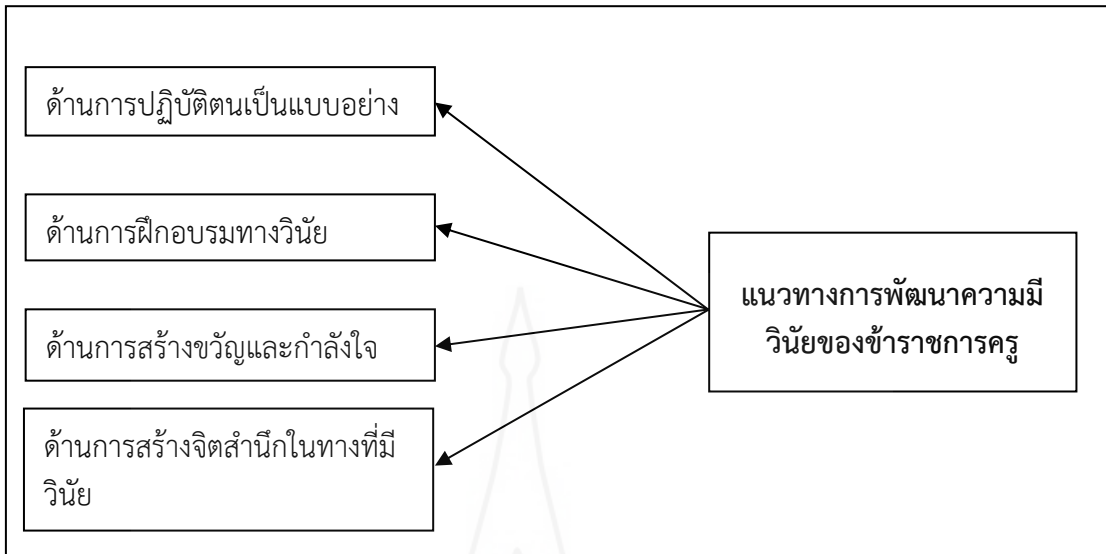
1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามข้อกำหนดทางวินัย เพื่อให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่าง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง

2. การฝึกอบรมทางวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุม การให้ความรู้ การนิเทศ การตักเตือน การชี้แจง การจัดประชุม การจัดให้มีการอภิปราย และการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวินัย

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของข้าราชการครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมการปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถปฏิบัติได้ พร้อมทั้งการให้ความคุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีวินัย การให้หลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนมีการยกย่องและส่งเสริมข้าราชการครูผู้รักษาวินัย

4. การสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความซื่อสัตย์ มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจตนเองและหน้าที่การงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีอุดมคติเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน รักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน รักเกียรติศักดิ์ศรีของตนในฐานะที่มีตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีความกล้าการถูกลงโทษอันจะทำให้เสียชื่อเสียง และมีความละเอียดในการกระทำผิด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครู ดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544, น. 77-79) ได้ศึกษาเรื่องวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอบข่ายด้านเนื้อหาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ผลการศึกษาพบว่า วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างวินัย รองลงมาคือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย อันดับสุดท้ายคือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ซึ่งมีข้อเสนอแนะการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับแก่ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถามข้อระเบียบที่ข้าราชการครูไม่เข้าใจ 2) ควรจัดให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตั้งแต่คณะผู้บริหาร หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน ให้มีความรู้ความเข้าใจใน

เรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูพร้อมทั้งวิธีการกำกับดูแล และ 3) ควรจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการครูเสริมสร้างความรู้ด้านวินัย

สุเชษฐ์ คุณนิกร (2544) ได้ศึกษาการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู ขอบข่ายด้านเนื้อหาการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูของผู้บังคับบัญชาที่กระทำใน 4 เรื่อง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจให้มีเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม ไปในทางที่มีวินัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และการให้ขวัญกำลังใจมากที่สุด ส่วนการฝึกอบรมและการจูงใจน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547, น. 90-91) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู ขอบข่ายด้านเนื้อหาการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูของผู้บังคับบัญชาที่กระทำใน 4 เรื่อง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจให้มีเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับมาก 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกและพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย และการฝึกอบรมทางวินัย

พรสวรรค์ ทวีสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู และการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู ขอบข่ายด้านเนื้อหาการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูของผู้บังคับบัญชาที่กระทำใน 4 เรื่อง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 95 ประกอบด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจให้มีเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และข้าราชการครู จำนวน 320 คน รวมทั้งหมด 459 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า สภาพความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู พบว่ามีระดับมาก 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย การฝึกอบรมทางวินัย

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 1,224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะการกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ได้แก่ การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติงาน ปลอ่ยให้งานค้างค้ำงหรือ ทำงานแบบให้พอเสร็จไปวันๆ การปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และการทะเลาะวิวาท เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน ส่วนหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการกระทำผิดวินัย คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการเกษตรต่างประเทศ และสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำหรับปัจจัยที่ข้าราชการเห็นว่า มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรืออบายมุขต่างๆ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับวินัย ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย การขาดขวัญกำลังใจ การมีโอกาสน้อยต่อการกระทำผิด กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล่าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และการดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Johnson (1997 อ้างถึงใน ดัสกร คำมา, 2550) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบวินัยในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครู จะช่วยลดจำนวนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำผิดต่าง ๆ และส่งผลต่อการหยุดและเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนั้นยังได้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดทีมงานรักษาระเบียบวินัยและการจัดกลุ่มเพื่อให้คำปรึกษาของครูว่า จะช่วยป้องกันปัญหาการทำผิดวินัยซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่ ผู้บริหารทุกคนเห็นด้วยที่ว่า ทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครูจะช่วยลดปัญหาการทำผิดวินัยและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการทำผิดวินัย

Okey และ Cusick, (2007 อ้างถึงใน ชัยยะ ทังแสน, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่กระทำผิดในลักษณะไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่เอาใจใส่และไม่ระมัดระวังผลประโยชน์ของทางราชการ การสอบบรรจุครู รองลงมา ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมเรื่อง

การเงิน พัสดุ ตามลำดับ โทษส่วนใหญ่ที่ได้รับ คือ โทษตัดเงินเดือน รองลงมาคือโทษลดขั้นเงินเดือน โดยผู้กระทำผิดมากที่สุด คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมาคือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในการกระทำผิดนั้นส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น สาเหตุจากเรื่องส่วนตัว การจงใจกระทำผิด ขาดการเอาใจใส่จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประมาทเลินเล่อ ไม่เข้าใจระเบียบราชการ สาเหตุจากระบบบริหาร เช่น การขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสาเหตุจากสังคมภายนอก เช่น การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคมมาเกี่ยวข้องกับการทำงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

Willer (2013, อ้างถึงในอุดมศักดิ์ เพชรผา, 2548) ได้ศึกษาการรับรู้วินัยของครูในโรงเรียน วัดดูประสงคของการศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบการรับรู้วินัยของครู และกำหนดนโยบายด้านระเบียบวินัย พบว่า วินัยเชิงลบ คือการลงโทษ ก่อให้เกิดปัญหาการทำงาน โรงเรียนได้เริ่มที่จะเปลี่ยนไปสู่การใช้วินัยเชิงบวกเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน การรับรู้ของครูเกี่ยวข้องกับนโยบายด้านวินัยโรงเรียนมีน้อยที่สุด และผลงานวิจัยแนะนำให้ครูร่วมมือกันเมื่อมีการพัฒนานโยบายดังกล่าว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับ สภาพปัญหาและแนวทางการมีวินัยของข้าราชการครู ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าผู้ที่มีการพัฒนาวินัยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน และผู้ที่ไม่รักษาวินัยจะพบอุปสรรคในการทำงาน ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาแนวทางการมีวินัยของข้าราชการครู จะทำให้รู้ถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ส่งผลให้ครูมีวินัย การปฏิบัติงานของครูจะคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการครู จำนวน 405 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 6 แห่ง ในปีการศึกษา 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูจำนวน 210 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 6 แห่ง ในปีการศึกษา 2558 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ปรับมาจากตารางของ Krejcie และ morgan (1970) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ได้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 198 คน จากจำนวนประชากร จำนวน 405 คน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละวิทยาลัยใช้การสุ่มตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย (กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ)

สถานศึกษา	ประชากรครู (คน)	ตัวอย่างครู (คน)
วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	162	79
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	96	47
วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	37	18
วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ	41	20
วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา	38	19
วิทยาลัยการอาชีพเถิน	31	15
รวม	405	198

กลุ่มที่ 2 ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3.2) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เกณฑ์การเลือกข้าราชการครูมีดังนี้

1. เป็นหัวหน้างานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครู
2. เป็นผู้ที่มีวิทยฐานะสูงสุดในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ตารางที่ 3.2 จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย (กลุ่มที่ 2 ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ)

สถานศึกษา	จำนวนครู(คน)
วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	2
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	2
วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	2
วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ	2
วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา	2
วิทยาลัยการอาชีพเถิน	2
รวม	12

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด คือ การวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์

2.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง สำหรับเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน (ดูในภาคผนวก ค) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง เกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

สาเหตุของปัญหาการขาดวินัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	20 ข้อ
- ด้านเศรษฐกิจ	จำนวน	4 ข้อ
- ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว	จำนวน	8 ข้อ
- ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	จำนวน	8 ข้อ
2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	จำนวน	27 ข้อ
- ด้านปริมาณงาน	จำนวน	5 ข้อ
- ด้านกฎระเบียบของทางราชการ	จำนวน	5 ข้อ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	7 ข้อ
- ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา	จำนวน	5 ข้อ
- ด้านขวัญและกำลังใจ	จำนวน	5 ข้อ

โดยลักษณะการตอบแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี

ความหมายดังนี้

“5” หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
“4” หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
“3” หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
“2” หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
“1” หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครู

ทำผิดวินัย

2.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มียวินัย (ดูในภาคผนวก ค)

2.2 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพทั้งด้านความตรง และความเที่ยง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ ระหว่าง พ.ศ. 2554 -2558 โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู การเสริมสร้างและพัฒนา

ความมีวินัยของข้าราชการครู โดยเฉพาะจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อกระทงคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปร และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาในเบื้องต้น

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์แต่ละข้อต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า .66 ซึ่งพบว่าทุกข้อมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .66 ถึง 1 (ดูภาคผนวก ง)

5) นำข้อมูลจากการพิจารณาไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6) นำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอไว้แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน 30 ชุด มาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 0.70 และพบว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 (ดูภาคผนวก จ) ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

7) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 198 คน

2.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

3.1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง กรอกข้อมูลพร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 15 วัน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบถ้วน ได้มีการติดตามแบบสอบถามด้วยวาจาและทางโทรศัพท์

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 198 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 188 ฉบับ จากจำนวนทั้งหมด 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.95

3.1.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดดำเนินการจัดระเบียบ ลงรหัส แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูลจากข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

3.2.2 นัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเวลาและสถานที่ พร้อมทั้งอธิบายประเด็นที่เป็นแนวทางสัมภาษณ์เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน

3.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง โดยเตรียมพร้อมอุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบการสัมภาษณ์และขออนุญาตทุกครั้งในการบันทึกการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด และนำมาลงรหัสข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนและแปลความหมายคะแนนเป็นรายชื่อ บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย และในการแปลความหมายข้อมูลโดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น. 23-24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	มีปัญหาในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	มีปัญหาในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	มีปัญหาในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	มีปัญหาในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสัมภาษณ์และเทปบันทึกเสียง และทำการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ ดังนี้

4.2.1 นำเทปการสัมภาษณ์มาถอดความแล้วนำข้อความมาจัดเรียงให้ตรงกับข้อความคำถาม

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

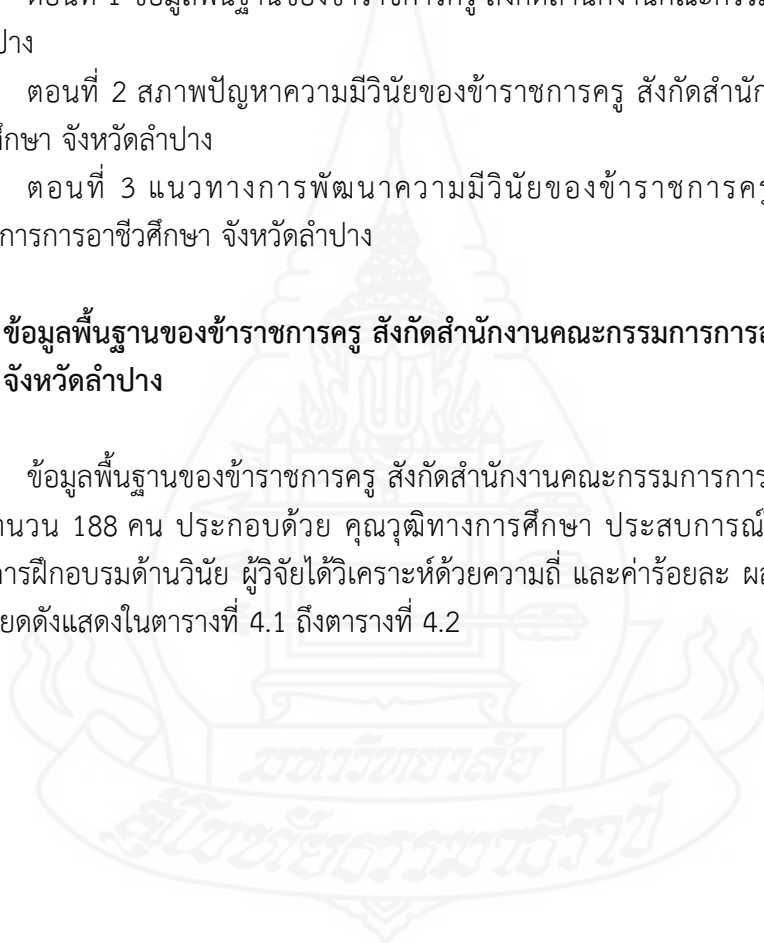
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 188 คน ประกอบด้วย คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปางที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพด้านชีวิตสังคม	จำนวน	ร้อยละ
คุณวุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	131	69.70
ปริญญาโท	57	30.30
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	188	100.00
ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	37	19.70
ตั้งแต่ 5-10 ปี	39	20.70
มากกว่า 10-20 ปี	60	31.90
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	52	27.70
รวม	188	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 188 คน เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามลักษณะของข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการครู ปรากฏดังนี้

จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และมีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย และหน่วยงานที่ผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา

การฝึกอบรมด้านวินัย	จำนวน	ร้อยละ
การได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา		
มากกว่า 2 ครั้ง	18	9.60
2 ครั้ง	8	4.30
1 ครั้ง	39	20.70
ไม่เคย	123	65.40
รวม	188	100.00
หน่วยงานที่ผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา		
สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	16	8.50
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3	1.60
หน่วยงานต้นสังกัด	40	21.30
หน่วยงานภายนอก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	4	2.10
ไม่ทำตอบ	125	66.50
รวม	188	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา การฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปรากฏดังนี้ ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 ได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย 1 ครั้ง จำนวน 39 คน ร้อยละ 20.70 และได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย มากกว่า 2 ครั้ง จำนวน 18 คน ร้อยละ 9.60

หน่วยงานที่ผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นผู้จัดการฝึกอบรมด้านวินัย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และข้าราชการครู ไม่ทำตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

จากการสอบถามข้าราชการครู จำนวน 188 คน เกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎระเบียบของทางราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และด้านขวัญและกำลังใจ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูในภาพรวม

สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
ด้านเศรษฐกิจ	3.74	0.11	มาก
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว	2.52	0.46	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	2.35	0.12	น้อย
รวม	2.87	0.61	ปานกลาง
ปัจจัยการปฏิบัติงาน			
ด้านปริมาณงาน	2.68	0.97	ปานกลาง
ด้านกฎระเบียบของทางราชการ	2.64	0.99	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.42	0.95	น้อย
ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา	2.54	1.03	ปานกลาง
ด้านขวัญและกำลังใจ	2.69	0.98	ปานกลาง
รวม	2.59	0.20	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.70	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาแยกสาเหตุเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.61; $\bar{X}=2.59$, S.D.=0.20 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยเป็นรายด้าน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านที่เป็นสาเหตุของปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปน้อย ปรากฏดังนี้ ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D. =0.11) ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$, S.D. =0.46) และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.35$, S.D. = 0.12)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านที่เป็นสาเหตุของปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู พบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เรียงลำดับจากด้านที่เป็นสาเหตุของปัญหาจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$, S.D. =0.98) ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.68$, S.D. =0.97) ด้านกฎและระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$, S.D. =0.99) ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.54$, S.D. =1.03) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.42$, S.D. = 0.95)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายปัจจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.4 ถึงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านเศรษฐกิจ			
1. อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	3.59	0.91	มาก
2. ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับ	3.73	0.86	มาก
3. มีภาระหนี้สินมาก	3.79	0.91	มาก
4. มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก	3.84	0.89	มาก
รวม	3.74	0.11	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D. =0.89) มีภาระหนี้สินมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.91) และค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับ ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.86) และพบว่า อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือนเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X}=3.59$, S.D. =0.91)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว			
1. มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย	3.30	1.00	ปานกลาง
2. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือกันในทางที่ผิด	2.89	1.23	ปานกลาง
3. ขาดความสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	2.93	1.09	ปานกลาง
4. เสพสิ่งมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้	2.31	1.18	น้อย
5. มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว	2.10	1.19	น้อย
6. เล่นการพนัน เทียบเตรกลางคืนหรือหมกมุ่นอบายมุขต่างๆ	2.15	1.18	น้อย
7. มีปัญหาครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่	2.30	1.22	น้อย
8. มีสุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์	2.15	1.03	น้อย
รวม	2.52	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 1.00) ขาดความสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.93$, S.D. = 1.09) และ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ($\bar{X}=2.89$, S.D. = 1.23) และพบว่า มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาวเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X}=2.10$, S.D. = 1.19)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล			
1. มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง ตี้อารมณ์ ถ้อยดี	2.54	1.11	ปานกลาง
2. ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน	2.33	1.10	น้อย
3. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ	2.43	1.19	น้อย
4. ทุจริตในหน้าที่ หรือฉ้อโกงผู้อื่น	2.29	1.24	น้อย
5. มีอารมณ์ร้อน โมโหง่าย ไม่มีความอดกลั้น	2.36	1.17	น้อย
6. ใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว	2.37	1.15	น้อย
7. แสดงออกทางกิริยาจาหรือการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม	2.33	1.17	น้อย
8. วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ	2.13	1.24	น้อย
รวม	2.35	0.12	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.35$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง ตี้อารมณ์ ถ้อยดี ($\bar{X}=2.54$, S.D. = 1.11) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ($\bar{X}=2.43$, S.D. = 1.19) และใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว ($\bar{X}=2.37$, S.D. = 1.15) และพบว่า วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X}=2.13$, S.D. =1.24)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านปริมาณงาน			
1. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิ สอนไม่เต็มที่ หรือไม่เต็มความสามารถ	2.49	1.18	น้อย
2. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน	2.68	1.15	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	2.99	1.17	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน	2.66	1.09	ปานกลาง
5. หัวหน้างานไม่มีความรู้ ความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	2.59	1.07	ปานกลาง
รวม	2.68	0.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.68$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไปทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.99$, S.D. = 1.17) ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน ($\bar{X}=2.68$, S.D. = 1.15) และผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน ($\bar{X}=2.66$, S.D. = 1.09) และพบว่า ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X}=2.49$, S.D. = 1.18)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ			
1. ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย	2.77	1.20	ปานกลาง
2. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย	2.83	1.09	ปานกลาง
3. ทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์	2.76	1.04	ปานกลาง
4. จงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา	2.46	1.11	น้อย
5. ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	2.36	1.08	น้อย
รวม	2.64	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.09) ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.20) และทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 1.04) และพบว่า ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 1.08)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สภาพบรรยากาศในการทำงานมีความอึดจรรยาและแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.78	1.14	ปานกลาง
2. เลียนแบบตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีของข้าราชการบางคน	2.43	1.04	น้อย
3. ได้รับความกดดันหรือความไม่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.62	1.12	ปานกลาง
4. ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิด	2.14	1.01	น้อย
5. มีสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทำผิดวินัย	2.36	1.15	น้อย
6. มีการสมยอมของผู้มารับบริการ	2.27	1.08	น้อย
7. มีการทะเลาะวิวาท แยกแยะความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.36	1.15	น้อย
รวม	2.42	0.22	น้อย

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ สภาพบรรยากาศในการทำงานมีความอึดจรรยาและแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.14) ได้รับความกดดันหรือความไม่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.12) และเลียนแบบตัวอย่างหรือการกระทำที่ไม่ดีของข้าราชการบางคน ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 1.04) และพบว่า ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิดเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	2.52	1.11	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น	2.55	1.13	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	2.45	1.10	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.52	1.08	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู	2.64	1.15	ปานกลาง
รวม	2.54	0.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.15) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 1.13) และผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัยและผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.08) และพบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 1.10)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านขวัญและกำลังใจ			
1. มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน	2.94	1.12	ปานกลาง
2. ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	2.61	1.04	ปานกลาง
3. ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.61	1.18	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน	2.80	1.14	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงาน	2.47	1.09	น้อย
รวม	2.69	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.12) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.14) ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.04) และไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.18) และพบว่า มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 1.09)

นอกจากนี้จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ในแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู พบข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำหรือสั่งการโดยใช้ความคิดของตนโดยเฉพาะเรื่องการเงินโดยไม่ตระหนักว่ากำลังทำผิดวินัย และไม่สนใจระเบียบและข้อบังคับทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
2. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการครูนึกถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ข้าราชการครูไม่รู้จักพอเพียง ควรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต โดยถ้ารู้จักพอก็จะไม่เกิดการกระทำผิดวินัย
5. ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเอื้อให้เกิดการกระทำผิดวินัย เช่น การแปลงสภาพวัสดุครุภัณฑ์ และวัสดุฝึกสิ้นเปลือง

6. ผู้บริหารปล่อยปละละเลยการกระทำผิดวินัยเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นประจำจนเป็นความเคยชินในการกระทำผิดระเบียบวินัย จนกระทั่งทำผิดวินัยร้ายแรง
7. การกระทำผิดวินัยที่เกิดจากการกระทำผิดแบบซ้ำ ๆ จนเคยชิน เช่น การแต่งกายผิดระเบียบ มาทำงานสาย ไม่เข้าสอนตามเวลา โดยเฉพาะข้าราชการครูที่มีอายุและทำงานมานานจนเป็นความเคยชิน
8. ข้าราชการครูบางคนขาดความละเอียดและไม่เกรงกลัวต่อการกระทำผิด
9. ข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ในระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ
10. ข้าราชการครูต้องการแสดงให้ผู้อื่นได้รับรู้ในสื่อออนไลน์จึงเปิดเผยการทำความผิดของเพื่อนครูมากขึ้น

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการครู มีเกณฑ์การเลือกครูผู้สอน โดยเป็นผู้ที่เป็นหัวหน้างานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครู และ/หรือเป็นผู้มีวิทยฐานะสูงสุดในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมจำนวน 12 คน ซึ่งได้สัมภาษณ์ข้อมูลระหว่างวันที่ 27 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 11 เมษายน 2560 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทาง ที่มีวินัย ซึ่งแต่ละด้านพบว่า มีข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมีวินัยทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เห็นหรือปฏิบัติตาม ดังนี้

3.1.1 ด้านการปฏิบัติตน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มาทำงานตรงตามเวลา มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีภาวะผู้นำที่ดี และมีความยุติธรรม สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายเรียบร้อย ดูสง่า น่าเชื่อถือ มีวาจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้เกียรติผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ถือได้ว่าเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างของครู”

3.1.2 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) มีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในการจัดทำแผนงานโครงการ ตลอดจนปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้

งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูส่วนใหญ่ ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่ดี ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ และประเด็นสำคัญที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม”

จากข้อมูลดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีแนวทางพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยประพฤติกหรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านการฝึกอบรมทางวินัย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งได้มีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาด้านความมีวินัยให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาได้ชี้แจง พูดคุยเรื่องวินัยในที่ประชุม และมีการเชิญครูเข้าพบเพื่ออบรมตักเตือนเมื่อครูทำผิด จัดทำเอกสารในเรื่องวินัยข้าราชการครูแจกให้กับคณะครูทุกคน รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา ตลอดจนการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา”

อย่างไรก็ตามจากการสอบถามในประเด็นสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูพบว่า ประเด็นที่เป็นสาเหตุของปัญหามากกว่าประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ซึ่งในกรณีนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้การอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และทบทวนต่อเนื่องทุก ๆ ปี มีการจัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและคู่มือปฏิบัติงานครูให้ครูได้ศึกษา รวมทั้งปฐมนิเทศเกี่ยวกับวินัยให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ วินัยข้าราชการครูให้ละเอียดและคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารจะต้องศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูให้ละเอียดและคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับครู มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ความรู้ ให้คำแนะนำในที่ประชุม รวมทั้งปฐมนิเทศเกี่ยวกับวินัยให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่”

นอกจากนี้ประเด็นที่เป็นปัญหามากอีกประเด็นหนึ่ง ได้แก่ ข้าราชการครูมีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับอัตราเงินเดือน ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ภาระหนี้สินมาก ขาดความสามารถบริหารจัดการตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พอเพียง โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น สนับสนุนการจัดโครงการสวัสดิการในสถานศึกษา เช่น สหกรณ์โรงเรียน การออมกับธนาคารโรงเรียน จัดสวัสดิการให้ยืมเงินในกองทุนช่วยเหลือเพื่อนครูในสถานศึกษา ชี้แจงรายละเอียดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูจากส่วนกลางให้ครูได้รับทราบ รวมถึงสร้างความตระหนักในเรื่องการสร้างภาระหนี้สิน

สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสังเกตพฤติกรรมของครูว่ามีปัญหาในการใช้จ่ายหรือมีภาระหนี้สินหรือไม่ มากน้อยเพียงใด จะต้องพูดคุยคอยให้คำปรึกษา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมการออม กองทุนกั๊ยมเงินสวัสดิการในสถานศึกษา เป็นต้น”

3.3 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้ข้อมูลว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น บ้านพักครู เพิ่มค่าตอบแทนค่าจ้างสอนเกินภาระงาน จัดศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม”

จากการสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู พบว่า ประเด็นที่เป็นสาเหตุของปัญหามากกว่าประเด็นอื่น ได้แก่ ข้าราชการครูมีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน ในกรณีนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายภาระงานจะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และหน้าที่พิเศษเพื่อให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกคนเป็นหัวหน้างาน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อช่วยงานในหน้าที่พิเศษ มีการประชุมเพื่อให้ข้าราชการครูได้พูดคุยถึงปัญหาการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาตลอดจนร่วมกันหาแนวทางแก้ไขหรือหาแนวทางพัฒนางาน และให้กำลังใจข้าราชการครู โดยการกล่าวคำ ชื่นชม สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ครูไม่ได้ตึงเครียดในเรื่องการสอน การจัดการเรียนรู้ แต่จะเครียดในเรื่องงานในหน้าที่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาคนให้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และหน้าที่พิเศษ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกคนเป็นหัวหน้างาน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข”

นอกจากนี้ประเด็นที่เป็นสาเหตุของปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูในระดับมากอีกประเด็นหนึ่ง ได้แก่ ปริมาณงานที่ข้าราชการครูต้องรับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จากการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษให้แก่ข้าราชการครูทุกคนในปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ประกอบกับควรพิจารณาคนให้เหมาะสมกับงาน ควรปฐมนิเทศและสอนงานในหน้าที่หลักและหน้าที่พิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และหน้าที่พิเศษ ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน และประเมิน นิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษให้แก่ครูทุกคนในปริมาณงานที่เหมาะสม พิจารณาคนให้เหมาะสมกับงาน ให้

ข้าราชการครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่พิเศษเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญงาน”

3.4 ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งได้พยายามใช้วิธีเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านความมีวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สร้างความตระหนักในเรื่องวินัยข้าราชการครูโดยสอดแทรกในที่ประชุมแต่ละครั้ง มีการจัดอบรมและเสริมสร้างความมีวินัย และจัดกิจกรรมเข้าวัดรับฟังพระธรรมเทศนาเพื่อขัดเกลาจิตใจ มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานการปฏิบัติตนของข้าราชการครู กล่าวชื่นชมเมื่อข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล่าวตักเตือนเมื่อข้าราชการครูละเลยต่อเรื่องวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน พูดคุย ชี้แนะ ชี้ไปในสิ่งที่ควรและไม่ควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยความยุติธรรม ใช้ระบบคุณธรรม ปรับจุดด้อย ส่งเสริมจุดดี สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีวิธีเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านความมีวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะในด้านความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต”

อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูพบว่า ประเด็นที่เป็นสาเหตุของปัญหาความมีวินัยมากกว่าประเด็นอื่น ได้แก่ การแบ่งพรรคแบ่งพวก และช่วยเหลือกันในทางที่ผิด จากการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านความมีวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีความจริงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีและไม่ละเว้นหากพบเห็นว่ามี การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด สอดคล้องกับข้อเสนอของข้าราชการครูท่านหนึ่ง ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ไม่ละเว้นหากพบเห็นว่ามี การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด”

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูจำนวน 405 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 และกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ จำนวน 198 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง .66 ถึง 1 ในทุกข้อ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.95 ส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเวลาและสถานที่ ดำเนินการสัมภาษณ์ ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกสาเหตุของปัญหาเป็นรายปัจจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแต่ละปัจจัยเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูจากมากไปน้อย ปรากฏดังนี้

1) **ด้านเศรษฐกิจ** โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก มีภาระหนี้สินมาก และค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับ และพบว่าอัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือนอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

2) **ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว** โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีวัฒนธรรม มีการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย ขาดความสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือช่วยเหลือกันในทางที่ผิด และพบว่า มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาวเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

3) **ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง ตี้อารมณ์ดี ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว และพบว่า วางตัวใกล้ชิดเกินไปขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูจากมากไปน้อย ปรากฏดังนี้

4) **ด้านขวัญและกำลังใจ** โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

ของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และพบว่า มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

5) *ด้านปริมาณงาน* โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไปทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน และผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน และพบว่า ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

6) *ด้านกฎระเบียบของทางราชการ* โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย และทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และพบว่า ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

7) *ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา* โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัดทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย และผู้บังคับบัญชา ขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

8) *ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน* โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ปรากฏดังนี้ สภาพบรรยากาศในการทำงาน มีความอึดฉะริชยาและแบ่งพรรคแบ่งพวก ได้รับความกดดันหรือความไม่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และเลียนแบบตัวอย่างหรือการกระทำที่ไม่ดีของข้าราชการบางคน และพบว่า ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิดเป็นสาเหตุอยู่ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ

1.3.2 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4

ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

1) *ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี* ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ดังนี้

ด้านการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มาทำงานตรงตามเวลา มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีภาวะผู้นำที่ดี และมีความมุงุติธรรม

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) ควรมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในการจัดทำแผนงาน โครงการ ปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2) *ด้านการฝึกอบรมทางวินัย* ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาด้านความมีวินัยให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีจัดอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและคู่มือปฏิบัติงานครูให้ครูได้ศึกษา ปฏิมนิเทศเกี่ยวกับวินัยให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ให้กำลังใจในการปฏิบัติตามวินัย เชิญข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำผิดวินัยเข้าพบเพื่อตักเตือน อบรมเป็นรายบุคคล ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูให้ละเอียดและคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3) *ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ* ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กล่าวชื่นชมและมอบเกียรติบัตรแก่ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ปรับค่าตอบแทนภาระงานเป็นไปตามระเบียบฯ กระทรวงการคลัง จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง จัดศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม

4) *ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย* ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สร้างความตระหนักในเรื่องวินัยข้าราชการครูโดยสอดแทรกในที่ประชุมแต่ละครั้ง จัดอบรมและเสริมสร้างความมีวินัย จัดกิจกรรม เข้าวัดรับฟังพระธรรมเทศนาเพื่อขัดเกลาจิตใจ กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนของข้าราชการครู กล่าวชื่นชมเมื่อข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล่าวตักเตือนเมื่อข้าราชการครูละเลยต่อเรื่องวินัย เป็นผู้นำที่เอาใจใส่ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน พุดคุย ชี้แนะ ชี้แนะในสิ่งที่

ควรและไม่ควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และบริหารงานโดยความยุติธรรม ใช้ระบบคุณธรรม ปรับจุดด้อย ส่งเสริมจุดดี สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554-2558) ที่พบว่า จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยุติแล้ว ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี จำแนกตามลักษณะความผิด มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยจำนวน 19 ราย ซึ่งมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมากกว่า มีจำนวน 966 ราย จากการกระทำผิดวินัยทั้งหมด 991 ราย ที่เป็นเช่นนี้อาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ดังจะเห็นได้จากข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ในจังหวัดลำปาง ได้พยายามดำเนินการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูตามเจตจำนงของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้ภาพรวมของปัญหาด้านวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาก็พบว่า เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านขวัญและกำลังใจ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสาเหตุอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูพัฒนาความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ ถ้าผู้บริหารได้ใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg โดยใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องปัญหาความ ต้องการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อร่วมงานได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (พุทธทรัพย์ มณีศรี, 2539)

เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งจากข้อมูลได้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูมีภาระค่าใช้จ่ายใน

ครัวเรือนมาก ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สอดคล้องกับรายรับ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ภาระหนี้สินมาก มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย ขาดความสามารถบริหารจัดการตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545) ที่ได้ศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการ เกิดจากปัญหาเศรษฐกิจ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหานี้มักเกิดกับข้าราชการ ชั้นผู้น้อยและชั้นกลาง เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบตามโอกาส นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องเงินค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดการเลี้ยงระเบียบหรือการทำรายงานเท็จเป็นการทุจริต เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของจิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547) ที่พบว่า การที่ข้าราชการกระทำผิดทางวินัยมีมูลเหตุมาจากปัญหาด้านการเงินที่มาเร่งเร้ากระตุ้นให้กระทำผิดซึ่งอาจจะเกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว และสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงเป็นบริโภคนิยมมากขึ้น หรือมีมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่น การพนัน เที้ยวเตร ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรืออบายมุขต่าง ๆ ซึ่งประวีณ ญ นคร (2556) ได้อธิบายว่า ข้าราชการทำผิดทางวินัยนั้นน่าจะมาจากความไม่รู้ว่าจะไร้อะไรผิด อาทิจำไม่รู้อุปนิสัยและข้อห้ามทางวินัยจึงทำผิดวินัย ไม่รู้ระเบียบแบบแผนจึงทำผิดระเบียบ และนี่กว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ใครก็ทำกันจึงได้ทำผิด ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวของข้าราชการอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้และหาแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับวินัยด้านการเงิน เพราะไม่เช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการครูที่เผชิญปัญหาการเงินประพืดตนไม่ซื่อสัตย์และมีปัญหาทุจริตที่อาจส่งผลร้ายแรงต่อองค์กรได้ ดังเช่นที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) เสนอว่าต้องอบรมพัฒนาข้าราชการครูเรื่องระเบียบวินัยในหลายช่องทาง อาทิ ให้ความรู้ การนิเทศ การตักเตือน การชี้แจง การจัดประชุม การจัดให้มีการอภิปราย และการจัดสัมมนา เป็นต้น โดยต้องพัฒนาครูให้ทั่วถึงกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 65.40 ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา จึงสะท้อนได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูยังมีความจำกัด

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัวโดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งมีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ดิงาม มีการรวมตัวเป็นชุมชนที่เข้มแข็งเสมือนครอบครัวใหญ่ที่จะดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่กล้าประพฤติตนที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบของสังคม อาทิ ไม่เสพสิ่งมีเงินมา ไม่มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว ไม่เล่นการพนัน ไม่เที้ยวเตรกลางคืน และไม่หมกมุ่นอบายมุขต่าง ๆ สำหรับด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยภาพรวม พบว่า เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุราชการค่อนข้างน้อย และมีประสบการณ์ การทำงานยัง

ไม่มากนัก ยังคงต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กลัวที่จะกระทำผิดวินัย แสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน และแสดงออกทางกิริยาวาจาหรือการแต่งกายที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Okey และ Cusick (2007) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และพบว่า ผู้กระทำผิดทางวินัยมากที่สุด คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมาคือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

สำหรับปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูพบว่า ครูยังมีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ตลอดจนไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งการที่ข้าราชการครูมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไปก็ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน และผู้บังคับบัญชามีความหะหลวมในการเลือกคนทำงาน ในด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย และทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดี จึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และผู้บังคับบัญชาไม่นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่ผู้อื่น ตลอดจนผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัยและขาดการกำกับติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย 2) การขาดขวัญกำลังใจ 3) การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด 4) กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และ 5) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ดังเช่นประวีณ ณ นคร (2556) กล่าวว่า สาเหตุด้านการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยเป็นเพราะความไม่รู้ การเสียขวัญเสียกำลังใจจึงไม่ตั้งใจปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ความจำเป็นบางอย่าง กิเลสและอบายมุข ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้สามารถชักนำให้ข้าราชการครูมีการกระทำผิดวินัย จากสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวของข้าราชการครูอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูและคู่มือปฏิบัติงานครูให้ครูได้ศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูจะได้ถือปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งควรพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทาง สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม

2.2 แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้านเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในทางวินัยจนผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นที่ยอมรับของชุมชนรวมทั้งครูและนักเรียนอย่างกว้างขวาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย การเสริมสร้างความมีวินัยโดยพัฒนาข้าราชการครูให้มีจิตอาสาเพื่อชุมชน ดังเช่น มีการดำเนินโครงการ Fix it center มีศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน อบรมอาชีพให้ชุมชน อบรมอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังและกลุ่มผู้บำบัดยาเสพติด สอนวิชาชีพระยะสั้นให้กับนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม เข้าวัดรับฟังพระธรรมเทศนา และปฏิบัติธรรมเพื่อขัดเกลาจิตใจของข้าราชการครู จนอาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีปัญหาด้านวินัยไม่มากดังที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม จากผลการสอบถามและการสัมภาษณ์ข้าราชการครูจะเห็นได้จาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเฉพาะการดูแลใส่ใจเพื่อร่วมงานให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อนร่วมงานศรัทธาในงาน ศรัทธาในบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศรัทธาในผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานมีความรัก มีความผูกพัน และมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี และปฏิบัติตนดีมีวินัย (ประวิณ ฦ นคร, 2556)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ในระดับสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู พร้อมทั้งศึกษาความต้องการในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู เพื่อจะได้หาทางช่วยเหลือและสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรมด้านวินัยให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการครูได้อย่างเหมาะสม และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในวิชาชีพของข้าราชการครูและเสริมแรงเพื่อการให้เกิดความรักและผูกพัน มีขวัญกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี และปฏิบัติตนดีมีวินัย

3.1.2 ในระดับหน่วยงานต้นสังกัด

1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู เช่น การอบรมวินัยข้าราชการครูก่อนรับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู หลักสูตร

พัฒนาครูฝ่ายบุคลากรของสถานศึกษา โดยเฉพาะการอบรมวินัยเรื่องการบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว เนื่องจากพบว่า ครูส่วนใหญ่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ

2) ผู้บริหารควรศึกษาหาแนวทางการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย เพื่อให้ส่งผลในทางปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการเน้นด้านการปลูกจิตด้านความมีวินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรส่งเสริมการทำวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูและนักเรียน-นักศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู โดยทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R & D Research)

3.2.3 ควรทำการวิจัยซ้ำโดยขยายกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาในจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ยันตรวัฒนา. (2560, 11 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). *คู่มือการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). รายงานการศึกษาวิจัย *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กอบกุล ศรีสุวรรณ. (2560, 6 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กุลชา ศิรเฉลิมพงศ์. (2544). แนวทางการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและ พัฒนา*, 1(1), 41-53.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง. หน้า 72-74.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคณะ. (2540). *หลักการและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). *การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ฉันทนา ภาคบังกฎ และคณะ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการสร้างวินัยในตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ชัยพร นาคะพงศ์. (2560, 4 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- ชัยยะ ทิ้งแสน. (2557). *การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดัสกร คำมา. (2550). *การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษากลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2544). *วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- เตรียมจิตร วงษ์ยะ. (2560, 11 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 3(1), 22-25.
- เบญจมาศ สมศรี. (2553). *แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. (2552, 5 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 162ง. หน้า 73-86.
- ประวีณ ณ นคร. (2533). *คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2556). *ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2556). *เสริมทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปรีชา ธรรมา. (2545). วินัยแห่งตน. ใน *สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 326, น. 33-38)*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคิน. (2530). *หลักการบริหารโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรสวรรค์ ทวีสวัสดิ์. (2555). *แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง. หน้า 1-74
- พศิน ผ่องศรี. (2560, 7 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- พัชรา ปัทมสิงห์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2539). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนนอกระบบ*. หน่วยที่ 8. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพฑูรย์ วิจารณ์. (2560, 10 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งนภา งามตัน. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีวินัยในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอาหารสยาม จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ลักษณะ วีรธนาภรณ์. (2545). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: พัทธ์ชัยอักษร.
- วชิระ เฟื่องจันทร์ และคณะ. (2540). *กฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2542). *การบริหารบุคคลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). *การบริหารและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ บทบาทขององค์กรในท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิรัตน์ มั่นสนธิทวงศ์. (2545). *แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วุฒิพงศ์ พิเลิศ. (2560, 4 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- ศรัณดา ทองทาบวงศ์. (2560, 7 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- ศศิกายูจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). *รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ. (หน่วยที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ศิริบงกช แสงแก้ว. (2560, 10 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- सनานจิตร สุคนธ์ทรัพย์. (2544). *แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ประสบการณ์สู่ทฤษฎีใน รายงานการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจ: การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมคิด บางโม. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษรานิพัฒน์.
- สมนึก ผดุงจันทร์. (2544). *คู่มือผู้บริหารสถานศึกษา (การดำเนินการทางวินัย)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพร สารสมุทร. (2560, 6 เมษายน). *ครู* [บทสัมภาษณ์].
- สมวาท จงหมื่นไวยไทย. (2544). *การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- สวัสดีการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
(2555). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุทัศน์ สุขารมย์. (2560, 5 เมษายน). *ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ* [บทสัมภาษณ์].
- สุภาพร ธนะชานันท์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อวินัยในตนเองของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (รายงานการวิจัยฉบับที่ 66). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเชษฐ์ คุณนิธิกร. (2544). *การเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2545). *ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บิ๊กแบงค์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *โครงการวางระบบมาตรฐานดำเนินการพัฒนาข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 1*. กรุงเทพฯ: สวัสดีการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สวัสดีการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2557). *คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2557). *ว่าด้วยเรื่องวินัย*. *วารสารข้าราชการ*, 58(4), 31.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2550). *คู่มือการดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- _____. (2554). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2557). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). *การเสริมสร้างวินัย: คู่มือแนะแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน* (รายงานการศึกษา). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- โสภณพรณ ไผ่นันตา. (2560, 5 เมษายน). *ครู*. [บทสัมภาษณ์].
- อุดมศักดิ์ เพชรผา. (2548). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- Black, J. M. (1966). *The real meaning of discipline handling problems of discipline: Selected reprints from AMA periodicals*. New York: American Management Association.
- Grusec, J. E. and Goodnow, J. J. (1994). Impact of parental discipline methods on the child's internalization of values: A reconceptualization of current points of view. *Developmental Psychology*, 30, 14-19.
- Herzberg F, Mausner, B., and Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and son.
- Johnson, C. E. (1997). Effect of interdisciplinary term and teacher advisory groups on middle school discipline. *Dissertation Abstracts International*, 57(7), 2769-A.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lovell R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Haper and Row.
- Maslow, A. H. (1960). *Maslow's need hierarchy theory*. New York: Harper & Row.
- Munn, N. L. (1971). *The evaluation of the human mind*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Okey, T. N. and Cusick, P. A. (1995). Dropping out: Another side of the story. *Education Administration Quarterly*, 31(2), 244-267.
- Peck, R. F., Havighurst, R. J. and others. (1960). *The psychology of character development*. New York: John Wiley and Son.
- Webster's New World Dictionary of the American Language*. (1968). New York: Cleveland & New York: The World.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ ดร.จันทรา ส่งศรี
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพเถิน อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีพเถิน
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 (บริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารสถานศึกษา

2. ชื่อ นายบัณฑิต ธิแก้ว
 สถานที่ทำงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 35
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารบุคลากร

3. ชื่อ นางสาวพิชญา คำปัน
 สถานที่ทำงาน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (วัดและประเมินผล)
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวัดและประเมินผล



ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือหากคุณภาพเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๔๔๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จันทรา ส่งศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙-๕๒๔๒-๙๗๗๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๔๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบัณฑิต ธิแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙-๕๒๔๒-๙๗๗๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๔๔๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพิชญา คำปิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัดและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙-๕๒๔๒-๙๗๗๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน

ด้วยนายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยทดลองใช้ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๓๐ คน ในระหว่างวันที่ ๓๐ มกราคม - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ทั้งนี้จะมีให้เป็นกรรบบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผล การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตาม วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙-๕๒๔๒-๙๗๗๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๕๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องสภาพ
ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูผู้สอนของวิทยาลัย
..... สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จำนวน คน ในระหว่างวันที่ ๑-๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐ ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติ
ของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙-๕๒๔๒-๙๗๗๙



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

เรียน ครูผู้สอน

ด้วยกระผม นายภาสกร เชื้อเมืองพาน นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในการนี้ท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อคำถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
นายภาสกร เชื้อเมืองพาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. คุณวุฒิทางการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------
2. ประสบการณ์ในการสอน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5-10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10-20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
3. การได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา

<input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 2 ครั้ง
<input type="checkbox"/> 1 ครั้ง	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
4. ในกรณีที่ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย โปรดระบุหน่วยงานที่เป็นผู้จัด

<input type="checkbox"/> สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
<input type="checkbox"/> หน่วยงานต้นสังกัด	<input type="checkbox"/> หน่วยงานภายนอก โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ซึ่งเป็นประเด็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สภาพปัญหาที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ ข้าราชการครูทำผิดวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยส่วนบุคคล					
ด้านเศรษฐกิจ					
1. อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับ ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน					
2. ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับ รายรับ					
3. มีภาระหนี้สินมาก					
4. มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก					
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว					
5. มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย					
6. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือกัน ในทางที่ผิด					
7. ขาดความสามารถบริหารจัดการ ตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ					
8. เสพสิ่งมีเงินเมงานไม่สามารถครองสติได้					
9. มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว					
10. เล่นการพนัน เที่ยวเตร่กลางคืน หรือ หมกมุ่นอบายมุขต่าง ๆ					
11. มีปัญหาครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่					
12. มีสุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์					

สภาพปัญหาที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ ข้าราชการครูทำผิดวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล					
13. มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง คือ รื่น ถี้อดี					
14. ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน					
15. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ					
16. ทุจริตในหน้าที่ หรือฉ้อโกงผู้อื่น					
17. มีอารมณ์ร้อน โมโหง่าย ไม่มีความอดกลั้น					
18. ใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว					
19. แสดงออกทางกิริยาวาจาหรือการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม					
20. วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ					
ปัจจัยการปฏิบัติงาน					
ด้านปริมาณงาน					
21. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิ สอนไม่เต็มที่ หรือไม่เต็มความสามารถ					
22. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน					
23. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
24. ผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน					
25. หัวหน้างานไม่มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ					
ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ					
26. ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย					
27. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย					

สภาพปัญหาที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ ข้าราชการครูทำผิดวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. ทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึง ทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะ รู้เท่าไม่ถึงการณ์					
29. จงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทาง ราชการ และหน่วยงานการศึกษา					
30. ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. สภาพบรรยากาศในการทำงานมี ความอึดอัดและแบ่งพรรคแบ่งพวก					
32. เลียนแบบตัวอย่าง หรือการกระทำที่ ไม่ดีของข้าราชการบางคน					
33. ได้รับความกดดันหรือความไม่ ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
34. ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิด					
35. มีสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ ทำผิดวินัย					
36. มีการสมยอมของผู้มารับบริการ					
37. มีการทะเลาะวิวาท แยกแยะความ สามัคคีในหน่วยงาน					
ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
38. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่ เข้มงวดในการรักษาวินัย					
39. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่ เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ ผู้อื่น					
40. ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					
41. ผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

สภาพปัญหาที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ ข้าราชการครูทำผิดวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับ และติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนา ข้าราชการครู					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
43. มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน					
44. ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา					
45. ไม่ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา					
46. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มี หลักเกณฑ์ชัดเจน					
47. มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยใน หน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์

ชื่อโครงการวิจัย: สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง (State of disciplinary Problems and the disciplinary Development Guidelines of Government Teachers under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang Province)

ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์ : นายภาสกร เชื้อเมืองพาน วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ :
 เวลา : สถานที่ :
 ชื่อ-สกุลผู้ถูกสัมภาษณ์ : เพศ :
 อายุ : ตำแหน่ง :
 คุณวุฒิทางการศึกษา :
 ประสบการณ์ในการทำงาน :
 การได้รับการฝึกอบรมด้านวินัย :

คำถามในการสัมภาษณ์: แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

1. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1 ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมีวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นหรือปฏิบัติตามหรือไม่ อย่างไร กรุณายกตัวอย่างพอสังเขป

.....

1.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความมีวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นใดบ้างและท่านคิดว่าประเด็นใดสำคัญที่สุดเพราะเหตุใด

.....

2. ด้านการฝึกอบรมทางวินัย

2.1 ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาด้านความมีวินัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นใดบ้าง และได้ดำเนินการอย่างไร และวิธีการดังกล่าวนั้นเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างและพัฒนาด้านความมีวินัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในประเด็นใดบ้าง และควรมีวิธีดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

3. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.1 ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาได้มีวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างไรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเต็มใจ และท่านคิดว่าวิธีการดังกล่าวเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างไรจึงจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้อย่างแท้จริง

.....

.....

.....

4. ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

4.1 ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาได้มีวิธีเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านความมีวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง และท่านคิดว่าวิธีการดังกล่าวเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิธีเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านความมีวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรบ้างจึงจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ และมีจิตสำนึกด้านความมีวินัยได้อย่างแท้จริง

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ตารางแสดงค่า IOC รายข้อ
การวิจัยเรื่อง เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง
ด้านสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
ด้านเศรษฐกิจ					
1. อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
2. ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. มีภาระหนี้สินมาก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว					
5. มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือกันในทางที่ผิด	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
7. ขาดความสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. เสพสิ่งมีเงินเมากจนไม่สามารถครองสติได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. เล่นการพนัน เทียบเตรกลางคืน หรือหมกมุ่นอบายมุขต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. มีปัญหาครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. มีสุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล					
13. มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง ตื้อรั้น ถ้อยดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
15. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
16. ทุจริตในหน้าที่ หรือฉ้อโกงผู้อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. มีอารมณ์ร้อน โมโหง่าย ไม่มีความอดกลั้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19. แสดงออกทางกิริยาวาจาหรือการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
20. วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
ปัจจัยการปฏิบัติงาน					
ด้านปริมาณงาน					
21. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิ สอนไม่เต็มที่ หรือไม่เต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. ผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
25. หัวหน้างานไม่มีความรู้ ความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านกฎระเบียบของทางราชการ					
26. ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28. กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงาน ล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยากต่อความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ	-1	0	+1	0	ใช้ไม่ได้
29. ทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30. จงใจไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
31. ชัดคำสั่งหรือหลักเลียงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
32. สภาพบรรยากาศในการทำงานมีความอิจฉาริษาและแบ่งพรรคแบ่งพวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33. เลียนแบบตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีของข้าราชการบางคน	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
34. ได้รับความกดดันหรือความไม่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35. ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิด	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
36. มีสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทำผิดวินัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37. มีการสมยอมของผู้มารับบริการ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
38. มีการทะเลาะวิวาท แยกแยะความสามัคคีในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
39. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41. ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
42. ผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
ด้านขวัญและกำลังใจ					
44. มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45. ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
46. ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
48. มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงาน	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้





ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม
การวิจัยเรื่องเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง
 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient Method)
ด้านสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยส่วนบุคคล		
ด้านเศรษฐกิจ		
1. อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	0.428	0.984
2. ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สมดุลกับรายรับ	0.375	0.984
3. มีภาระหนี้สินมาก	0.373	0.984
4. มีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก	0.374	0.984
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว		
5. มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย	0.633	0.984
6. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือกันในทางที่ผิด	0.776	0.984
7. ขาดความสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	0.756	0.984
8. เสพสิ่งมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้	0.810	0.984
9. มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องผู้ชาย	0.790	0.984
10. เล่นการพนัน เทียบเตรักกลางคืน หรือหมกมุ่นอบายมุขต่าง ๆ	0.798	0.984
11. มีปัญหาครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่	0.867	0.983
12. มีสุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์	0.552	0.984
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล		
13. มีนิสัยเอาแต่ใจตนเอง ดื้อรั้น ถ้อยดี	0.826	0.984
14. ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน	0.652	0.984
15. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ	0.747	0.984
16. หุจจริตในหน้าที่ หรือฉ้อโกงผู้อื่น	0.854	0.983
17. มีอารมณ์ร้อน โมโหง่าย ไม่มีความอดกลั้น	0.631	0.984
18. ใช้คำพูดรุนแรงก้าวร้าว	0.761	0.984
19. แสดงออกทางกิริยาวาจาหรือการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม	0.847	0.983
20. วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตกับนักเรียนจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาวหรือการล่วงละเมิดทางเพศ	0.836	0.984

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยการปฏิบัติงาน		
ด้านปริมาณงาน		
21. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิ สอนไม่เต็มที่ หรือไม่เต็มความสามารถ	0.848	0.983
22. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน	0.704	0.984
23. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	0.548	0.984
24. ผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน	0.712	0.984
25. หัวหน้างานไม่มีความรู้ ความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	0.721	0.984
ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ		
26. ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย	0.919	0.983
27. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย	0.851	0.983
28. ทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดีจึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์	0.813	0.984
29. จงใจไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา	0.780	0.984
30. ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	0.821	0.984
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
31. สภาพบรรยากาศในการทำงานมีความอึดอัดริษยาและแบ่งพรรคแบ่งพวก	0.791	0.984
32. เลียนแบบตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีของข้าราชการบางคน	0.761	0.984
33. ได้รับความกดดันหรือความไม่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	0.809	0.984
34. ได้รับการชักชวนให้กระทำความผิด	0.865	0.983
35. มีสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทำผิดวินัย	0.906	0.983
36. มีการสมยอมของผู้มารับบริการ	0.869	0.983
37. มีการทะเลาะวิวาท แยกแยะความสามัคคีในหน่วยงาน	0.833	0.983

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา		
38. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษา วินัย	0.775	0.984
39. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้ กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่าง แก่ผู้อื่น	0.844	0.983
40. ผู้บังคับบัญชาไม่มีระบบการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	0.751	0.984
41. ผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.726	0.984
42. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการกำกับและติดตามการ ทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู	0.720	0.984
ด้านขวัญและกำลังใจ		
43. มีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน	0.776	0.984
44. ไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	0.780	0.984
45. ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	0.757	0.984
46. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบ ไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน	0.748	0.984
47. มีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงาน	0.745	0.984

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้านสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู เท่ากับ 0.984

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายภาสกร เชื้อเมืองพาน
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. 2542 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคแพร่ พ.ศ.2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคแพร่ พ.ศ.2538
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพเถิน อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ครู

