



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

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

ภาสกร เชื้อเมืองพาน (Pasakorn Chuamuangphan)¹ รัตนา ดวงแก้ว (Ratana Daungkaew)²

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 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายปัจจัยพบว่า 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 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูอย่างเหมาะสม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และ (2.4) ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในเรื่องวินัยข้าราชการครู กล่าวชื่นชมและตักเตือนอย่างกัลยาณมิตร บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

คำสำคัญ วินัย แนวทางการพัฒนายวินัย ข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
pongpun1234@hotmail.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช rataduang@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this independent study 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. The sample consisted of 210 government teachers under the office of the Vocational Education Commission in Lampang Province in academic year 2015, all of whom were obtained by simple random sampling. The employed research instruments were a rating scale questionnaire dealing with the data on the disciplinary problems of government teachers, with the reliability coefficients of 0.98; and an interview form dealing with the data on the disciplinary development guidelines 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, and that for both personal factor and working factor were at the mediocre level; and (2) disciplinary development guidelines for government teachers were the following: (2.1) regarding the aspect of being a good role model, school administrators should be polite, responsible, diligent, faithful, self-sacrificing, leadership, and impartial; (2.2) as for the aspect of disciplinary training, school administrators should develop teachers' discipline in various ways, and develop and disseminate the manuals on teacher discipline and job description for teachers to access; (2.3) concerning the aspect of establishing teacher morale, school administrators should build good relationships, provide a good working environment, support an appropriate teacher welfare, and fairly evaluate teachers' performance; and (2.4) with regard to the aspect of inducing teachers' disciplinary minds, school administrators should raise awareness on teacher discipline, give praise and admonishment appropriately, administrate by using the moral system, and create a collaborative network.

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



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

องค์การทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การมีผลมาจากการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณค่า และมีวินัย โดยเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านวินัยจะช่วยให้บุคลากรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (ประวิณ ณ นคร, 2533) สำหรับองค์การทางการศึกษา บุคลากรครูนับว่าเป็นหัวใจสำคัญ เพราะครูต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งเป็นเป้าหมายของการศึกษา ดังนั้น ถ้าครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงผู้เรียนด้วย เพราะครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ ในทางจิตวิทยาถือว่าครูเป็นต้นแบบให้ผู้เรียนจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมได้ นั่นคือ หากผู้เรียนที่ได้ครูมีระเบียบวินัยก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจจะทำให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่งสะท้อนได้ว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติอยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัยเป็นส่วนใหญ่ แต่หากไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีวินัยได้แล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก (สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

นอกจากนี้ วินัยยังเป็นเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการครูในการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับที่กำหนด ข้าราชการครูที่มีวินัยย่อมจะส่งผลแก่ส่วนรวมคือ เกิดประโยชน์ต่อราชการ หน่วยงานมีความเจริญและความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล วินัยข้าราชการครูนอกจากจะมีความสำคัญต่องานราชการโดยส่วนรวมแล้วยังมีความสำคัญต่อตัวข้าราชการครูโดยตรง เพราะวินัยเป็นเครื่องนำทางคนไปในทางที่ดี อีกทั้งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการส่งเสริมหรือสร้างสรรค์ให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริต ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ผลดี ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ราชการก้าวหน้าตามลำดับต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2554)

ในปัจจุบัน วินัยข้าราชการครูเป็นข้อกำหนดซึ่งเป็นทั้งข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ที่กล่าวถึงวินัยและการรักษาวินัยว่าเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการ นอกจากนี้ การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวความคิดว่า ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2554)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วินัยมีความสำคัญต่อการบริหารราชการและต่อตัวข้าราชการโดยตรง แต่อย่างไรก็ตามยังมีข้าราชการครูกระทำความผิดทางวินัยปรากฏให้เห็นทางสื่อมวลชนอยู่เป็นระยะๆ ความบกพร่องในเรื่องวินัยของข้าราชการครูส่งผลให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการครูโดยรวมตกต่ำลง ดังจะเห็นได้จากรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี พ.ศ. 2554-2558 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย ที่ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณายุติแล้ว พบว่า มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยเกือบทั้งหมดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสถาบันการพลศึกษา ตามลำดับ โดยเฉพาะข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะความผิดในเรื่องละทิ้งหน้าที่ ขู่สาวอนาจาร การเงิน ยาเสพติด ปลอมเอกสาร ประพฤติชั่ว ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผิดระเบียบทางราชการ จำแนกตามสถานโทษทั้งตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน รวมทั้งปลดออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูด้วยเหตุนี้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครูอาชีวศึกษาต้องให้ความร่วมมือและหาแนวทางป้องกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

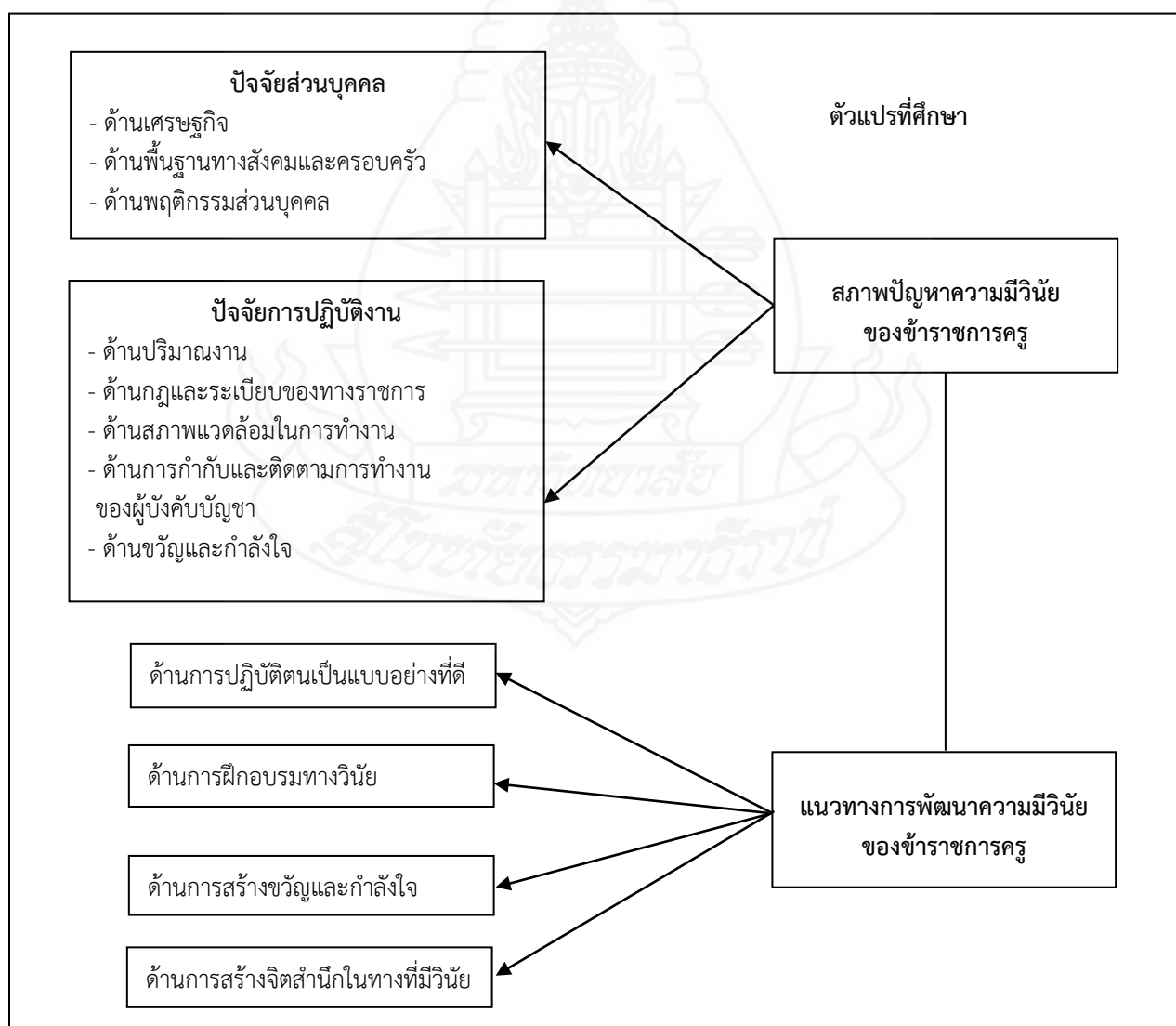
การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2554-2558)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งยังพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการครูค่อนข้างจำกัด โดยมุ่งหวังที่จะรวบรวมความคิดเห็นตามทัศนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เพื่อเป็นการขยายถึงแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประกอบการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครู เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 405 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และทำการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ใช้ในการสำรวจ ผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 198 คน และกลุ่มที่ 2 ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ดังนี้ เป็นหัวหน้างานบุคลากร หรือเป็นผู้ที่มีวิทยฐานะสูงสุดในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00 ในทุกข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.984 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกออกเป็นด้าน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 198 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบถ้วน ได้มีการติดตามแบบสอบถามด้วยวาจาและทางโทรศัพท์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.95 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเวลาและสถานที่ ดำเนินการสัมภาษณ์ ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของสภาพปัญหาความมีวินัยจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ปรากฏดังนี้ ด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัวโดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู

สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
ด้านเศรษฐกิจ	3.74	0.72	มาก
ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว	2.52	0.92	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	2.35	1.03	น้อย
รวม	2.87	0.81	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	0.88	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.70	0.82	ปานกลาง

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

1. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มาทำงานตรงตามเวลา มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีภาวะผู้นำที่ดี และมีความยุติธรรม

1.2 ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสอศ.) มีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในการจัดทำแผนงาน โครงการ ปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการฝึกอบรมทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาความมีวินัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี จัดอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและคู่มือปฏิบัติงานครูให้ครูได้ศึกษา ปฏิมนิเทศเกี่ยวกับวินัยให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นข้าราชการที่ดี ให้กำลังใจในการปฏิบัติตามวินัย เชิญข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำผิดวินัยเข้าพบเพื่อตักเตือน อบรมเป็นรายบุคคล ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูให้ละเอียดเพื่อพร้อมในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

3. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กล่าวชื่นชมและมอบเกียรติบัตรแก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ปรับค่าสอนเกินภาระงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง จัดศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม

4. ด้านการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สร้างความตระหนักในเรื่องวินัยข้าราชการครูโดยสอดแทรกในที่ประชุมแต่ละครั้ง จัดอบรมและเสริมสร้างความมีวินัย จัดกิจกรรมทางพุทธศาสนาเพื่อขัดเกลาจิตใจ กำกับดูแลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการครู พร้อมกล่าวชื่นชมเมื่อข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและกล่าวตักเตือนเมื่อข้าราชการครูละเลยต่อเรื่องวินัย เอาใจใส่ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน พุดคุย ชี้แนะ ชื่นชมในสิ่งที่ควรและไม่ควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554-2558) ที่พบว่า จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิด ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยจำนวน 19 ราย ซึ่งมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมากกว่า มีจำนวน 966 ราย จากการกระทำผิดวินัยทั้งหมด 991 ราย ที่เป็นเช่นนี้อาจอธิบายได้จากข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ในจังหวัดลำปางได้พยายามดำเนินการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในทางที่มีวินัยจึงทำให้ภาพรวมของปัญหาด้านวินัยของข้าราชการครูไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา ก็พบว่า ปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านขวัญและกำลังใจ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ โดยใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องปัญหาความต้องการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (พุทธทรัพย์ มณีศรี, 2539)

เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องมาจากข้าราชการครูมีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนมาก ค่าครองชีพมีอัตราสูงไม่สอดคล้องกับรายรับ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ภาระหนี้สินมาก มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย ขาดความสามารถ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

บริหารจัดการตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545) ได้ศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการ เกิดจากปัญหาเศรษฐกิจ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหานี้มักเกิดกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลาง เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบตามโอกาส นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องเงินค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดการเลี้ยวระเบียบหรือการทํารายงานเท็จเป็นการทุจริต เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ผลงานวิจัยของจิราภรณ์ พันธน้อย (2547) ศึกษาเรื่องการพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การที่ข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัยมีมูลเหตุหรือสาเหตุมาจากรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคม และมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา และผลงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ข้าราชการเห็นว่ามีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่น การพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรืออบายมุขต่าง ๆ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวของข้าราชการครูอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้และหาแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับวินัยด้านการเงิน ดังเช่นที่ สำนักงาน ก.พ. (2557) เสนอว่า ต้องอบรมคิดพัฒนาในหลายช่องทาง อาทิ ให้ความรู้การนิเทศ การตักเตือน การชี้แจง การจัดประชุม การจัดให้มีการอภิปราย และการจัดสัมมนา เป็นต้น โดยต้องพัฒนาครูให้ทั่วถึงกว่าที่เป็นอยู่ซึ่งจากข้อมูลการสอบถามพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 65.40 ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัวโดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งมีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ตึงตังทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่เสเพลสิ่งมีนเมา ไม่มีพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวเตร่กลางคืนหรือหมกมุ่นอบายมุขต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลจากการสอบถามด้านพื้นฐานทางสังคมและครอบครัว ส่วนด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยภาพรวม พบว่า เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุราชการค่อนข้างน้อย และมีประสบการณ์การทำงานยังไม่มากนัก ยังคงต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กลัวที่จะกระทำผิดวินัย แสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกทางกิริยาจาหาหรือ การแต่งกายที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถามด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และทำนองเดียวกันผลงานวิจัยของไอศย์ และคูสิค (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้กระทำผิดมากที่สุด คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมาคือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

สำหรับปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านปริมาณงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการ ด้านการกำกับและติดตามการทำงานของผู้นับบัญชาเป็นปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสอบถามสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครูยังพบว่า ครูมีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบไม่เหมาะสมหรือไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ตลอดจนไม่ได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งการที่ข้าราชการครูมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไปก็ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของคนกับงาน และผู้บังคับบัญชามีความหละหลวมในการเลือกคนทำงาน ด้านกฎและระเบียบของทางราชการซึ่งข้าราชการครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย และทำงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดี จึงทำให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และผู้บังคับบัญชาไม่นำผลการกำกับและติดตามการทำงานมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น ตลอดจนผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัยและขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ดังนี้ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี 5 ด้าน คือ 1) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย 2) การขาดขวัญกำลังใจ 3) การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด 4) กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และ 5) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด และประวิณ ญ นคร (2556) ได้ศึกษาคู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พบว่าสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย อาจมีได้ดังต่อไปนี้ 1) ความไม่รู้ คือไม่รู้ในสิ่งที่ควรจะทำอะไรผิด 2) การเสียขวัญ จึงไม่ตั้งใจปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีการกระทำผิดวินัย 3) การเสียกำลังใจ จึงไม่ตั้งใจปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีการกระทำผิดวินัย 4) ความจำเป็นจึงมีการกระทำผิดวินัย 5) กิเลส ซึ่งชักนำให้มีการกระทำผิดวินัย และ 6) อบายมุข คือ หนทางแห่งความเสื่อมเสีย ชักนำให้มีการกระทำผิดวินัย ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวของข้าราชการครูอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและคู่มือปฏิบัติงานครูให้ครูได้ศึกษาพร้อมทั้งพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทาง สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม

2. แนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้านเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในทางวินัย จนผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นที่ยอมรับของชุมชนรวมทั้งครูและนักเรียนอย่างกว้างขวาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างจิตสำนึกในทางวินัย การเสริมสร้างความมีวินัยโดยพัฒนาข้าราชการครูให้มีจิตอาสาเพื่อชุมชน เช่น มีการดำเนินโครงการ Fix it center มีศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน อบรบอาชีพให้ชุมชน อบรบอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังและกลุ่มผู้บำบัดยาเสพติด สอนวิชาชีพพระยาสัสนให้กับนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม เข้าวัดรับฟังพระธรรมเทศนา และปฏิบัติธรรมเพื่อขัดเกลาจิตใจของข้าราชการครู จนอาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีปัญหาด้านวินัยไม่มากดังที่กล่าวมาแล้ว แต่อย่างไรก็ตามจากผลการสอบถามและการสัมภาษณ์ข้าราชการครูจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเฉพาะการดูแลใส่ใจเพื่อนร่วมงานให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อนร่วมงานศรัทธาในงาน ศรัทธาในบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศรัทธาในผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานมีความรัก มีความผูกพัน และมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี และปฏิบัติตนดีมีวินัย (ประวิณ ญ นคร, 2556)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
ในระดับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสำรวจสภาพปัญหาความมีวินัยของข้าราชการครู และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูได้สอดคล้องความเป็นจริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรมด้านวินัยอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการครู และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการให้เกิดความรักและผูกพัน มีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานดี ปฏิบัติตนดีมีวินัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ในระดับหน่วยงานต้นสังกัด

1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู เช่น การอบรมวินัยข้าราชการครูก่อนรับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู หลักสูตรพัฒนาครูฝ่ายบุคลากรของสถานศึกษา การอบรมวินัยเรื่องการเงิน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา และปัญหาวินัยส่วนใหญ่มาจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2) ผู้บริหารควรศึกษาหาแนวทางการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำความผิดวินัย เพื่อให้ส่งผลในทางปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการเน้นด้านการปลูกจิตสำนึกความมีวินัยและความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรส่งเสริมการทำวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูและนักเรียน-นักศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครู ทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นในรูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา

3) ควรทำการวิจัยซ้ำโดยขยายกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดลำปาง

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม, กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, กรุงเทพมหานคร.

จิราภรณ์ พันธน้อย. (2547). *การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.

ประวิณ ณ นคร. (2533). *คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

_____. (2556). *ครองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง*. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 1-74.

พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2539). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในประมวลสาระชุดวิชาการเรียน การสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการเรียนนอกระบบ หน่วยที่ 8*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัตน์ มั่นสนธิวงศ์. (2545). *แนวทางการป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงาน ก.พ. (2557). *คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2555). *รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

- _____. (2556). รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychology measurement*. *Educational and Psychological measurement*, 30, 607-610.
https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Okey, Ted N. and Cusick, Philip A. (1995). Dropping out: Another side of the story. *Education Administration Quarterly*, 31 (2), 244-267.

