



สภาและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

อัมพร ชมภูวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATES AND GUIDELINES FOR ENHANCING SCHOOL
DISCIPLINE KEEPING BEHAVIORS OF SCHOOL DIRECTORS
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 32**

Amporn Chompoovong

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program
in Educational Administration**

December 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายอัมพร ชมภูวงศ์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงศ์)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ

(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ

(ดร.สุชาติ หอมจันทร์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....

(ดร.พัชนี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่.....


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	อัมพร ชมภูวงศ์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญชนะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใช้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 354 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือใช้แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์การทำงาน

ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้ความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน และแนวทางการจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้ข้อเสนอแนะว่าสถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา และต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น

4.2 ด้านการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย กรณีมีมูลกระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และแนวทางในการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ วินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ได้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหาทางแก้ไขโดยเร็วต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน

TITLE	States and Guidelines for Enhancing School Discipline Keeping Behaviors of School Directors under Secondary Educational Service Area Office 32		
AUTHOR	Amporn Chompoovong		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Winiranee Tassanathep	Major Advisor	
	Dr. Phaophonphat Bunkanan	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2020

ABSTRACT

This study aimed 1) to examine states of school discipline keeping behaviors enhancement of school directors under Secondary Educational Service Area Office 32, 2) to compare teachers' opinion towards states of school discipline keeping behaviors enhancement of school directors under Secondary Educational Service Area Office 32 categorized by working experience and school size; and 3) to study guidelines for enhancing school discipline keeping behaviors of school directors under Secondary Educational Service Area Office 32. This study consisted of two phases. Phase one was to examine and compare teachers' opinion towards states of school discipline keeping behaviors enhancement of school principals under Secondary Educational Service Area Office 32 with the samples of 354 teachers selected by using stratified random sampling. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability level of 0.88. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. One-way ANOVA was used to test the hypothesis. For phase two, guidelines for enhancing school discipline keeping behaviors of school directors under Secondary Educational Service Area Office 32 were studied by interviewing five experts selected by purposive sampling. The data were analyzed by content analysis.

The results were as follows:

1. Enhancement of school discipline keeping behaviors of school directors under Secondary Educational Service Area Office 32 according to teachers' opinions was at a high level in overall and each aspect.

2. Comparison of teachers' opinions towards states of school discipline keeping behaviors enhancement of school principals under Secondary Educational Service Area Office 32 categorized by working experience was not different as a whole. When considering each aspect, statistically

significant difference at the .01 level was found in disciplinary action aspect while no difference was found in other aspects.

3. Comparison of teachers' opinions towards states of school discipline keeping behaviors enhancement of school principals under Secondary Educational Service Area Office 32 categorized by school size was not different as a whole.

4. Guidelines for enhancing school discipline keeping behaviors of school principals under Secondary Educational Service Area Office 32 according to the informants were as follows:

4.1 Morale and encouragement, the school directors should have an open mind to everyone, and to give advice as a sister, use a group process together to fix the problem Being wrong and responsible together And give all personnel an opportunity to express their opinions And create an agreement to work together And guidelines for arranging a suitable workplace with materials, equipment, and work facilities for teachers and school personnel It suggested that the work place of personnel must be clean and tidy. Workplace of personnel must have equipment. Modern tools And ready to be used all the time And have to allocate a budget For use in procurement of work equipment To facilitate everyone's work processes.

4.2 Discipline, the school directors need to investigate before disciplinary action. When there is a suspicion that a government teacher or school personnel may be in breach of discipline in the case of disciplinary action, it must be proceeded with the appointment of an investigation committee. And guidelines for monitoring and checking teachers and school personnel to comply with regulations discipline and regulations, the school directors need to pay attention to all school personnel, give advice if they have problems, need to find solutions as soon as possible. Study and an internal audit are required, evaluate performance, including a report on the performance of duties every semester.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างยิ่ง จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงศ์ ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.สุชาติ หอมจันทร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิต วิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก ในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสาม ท่าน คือ นางสาวอภิญญาณ บุญอุไร ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายสุทธิพงษ์ กองศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนถนนหักพิทยาคมและนายพิระวัฒน์ เสวตพัชร ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวชมภูวงศ์ ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จทุกขั้นตอน

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณและแสดงความกตัญญูแก่บุพการี และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย

อัมพร ชมภูวงศ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย.....	10
ความหมายของวินัย.....	10
ความสำคัญของวินัย	13
ความหมายของการรักษาวินัย.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัย	16
การรักษาวินัยของข้าราชการครู.....	20
ความหมายวินัยข้าราชการครู	20
ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู.....	21
สาเหตุการกระทำความผิดวินัยข้าราชการครู.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครู.....	27
บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย.....	33
การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา.....	36
การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา.....	45
ด้านการให้ความรู้.....	45
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ.....	47
ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	58
ด้านการป้องกัน.....	63
ด้านการดำเนินการทางวินัย.....	66
กฎหมายเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	71
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	71
ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ.....	75
ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	76
คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560.....	101
คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560.....	105
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.....	115
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	118
งานวิจัยในประเทศ.....	118
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	121
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	124
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	125
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.....	125

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	125
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	127
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	128
การวิเคราะห์ข้อมูล	128
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	129
ระยะที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	130
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	130
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	131
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	131
การวิเคราะห์ข้อมูล	132
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	133
การวิเคราะห์ข้อมูล	133
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
ความมุ่งหมายของการวิจัย	149
สมมติฐานของการวิจัย.....	149
วิธีดำเนินการวิจัย	150
สรุปผลการวิจัย	151
อภิปรายผล.....	154
ข้อเสนอแนะ	159
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	159
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	160

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	172
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ.....	173
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย.....	177
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	179
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์.....	181
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	187
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์.....	194
ภาคผนวก ช ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	197
ภาคผนวก ซ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	200
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	201

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	126
4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา	134
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน.....	135
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการให้ความรู้โดยรวมและรายข้อ	136
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมและรายข้อ.....	138
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ.....	139
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการป้องกัน โดยรวมและรายข้อ.....	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	142
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	143
4.9 เปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็น ของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมเป็นรายคู่.....	144
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	145

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล และวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีบทบาทหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การสร้างเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่ออนาคตของ ประเทศชาติให้มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีงาม ไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพของชาติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็น กลไกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศอันจะนำไปสู่การพัฒนา ประเทศชาติต่อไป จากบทบาทหน้าที่และความสำคัญดังกล่าว ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นครู ซึ่งเป็นแม่พิมพ์ของชาติ นอกจากจะเป็นผู้ให้ความรู้แล้วยัง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็กและเยาวชนในการประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรมอีก ด้วย ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนเกือบ 5 แสนคน การที่จะให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีวินัย จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่สำคัญ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ อำนวยความยุติธรรม รักษาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นคนดีมีวินัยและมีคุณภาพ และไม่ต้องการให้มีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์อยู่ในวงการวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิรูป ระบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนาความเชี่ยวชาญในทาง

วิชาการเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงานทุกอย่างในวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. 2553 : 14)

สำหรับวินัยข้าราชการครูนั้น เป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี วินัยข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามมาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตราอื่นที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่าข้าราชการครูต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ชื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรง วิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาประโยชน์ราชการ มีจรรยาบรรณ ไม่ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่สุจริต ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้กับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบ ไม่สร้างความแตกแยกในสังคม ไม่อาศัยประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความเป็นกลางทางการเมือง รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย ก็จะมีโทษทางวินัย 5 สถานคือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2555 : 88 - 98)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามหลักการทั่วไปขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล จะทำหน้าที่ในการรักษาคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล 2) กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน 3) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ตามที่กำหนด ซึ่งรวมถึงการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั้นด้วย และ

4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ ในการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2555 : 3 - 5)

วินัยนั้นนอกจากจะมีความสำคัญต่อการบริหารราชการแล้วยังมีความสำคัญต่อตัวข้าราชการโดยตรง ถ้ามีวินัยดีย่อมจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า เพราะวินัยเป็นเครื่องมือนำคนไปในทางที่ดี หากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีการรักษาวินัยดี สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่สบายใจ ผลงานก้าวหน้าสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นองค์ประกอบสำคัญและเป็นกลไกการบริหารราชการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าวินัยจะมีความอย่างยิ่ง แต่ก็ยังมีข้าราชการได้กระทำผิดวินัยมีปรากฏให้เห็นทางสื่อมวลชนอยู่เนือง ๆ ความบกพร่องในเรื่องวินัยนับว่าเป็นการทำลายความศรัทธาของประชาชน ที่มีต่อครูและผู้บริหาร ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของผู้บริหาร ครู โดยส่วนรวมตกต่ำไปเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นจะต้องดำเนินการให้การกระทำผิดวินัยน้อยลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 8)

ดังนั้น ในหน่วยงานทางการศึกษาอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ นั้น อยู่ที่ระเบียบวินัยเป็นส่วนใหญ่ ดังเช่น วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ ที่จะต้องปฏิบัติตาม ข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคม ที่อยากจะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีอีกด้วย สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษา บุคคลที่มีบทบาทสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการอบรมสั่งสอนเด็ก เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อที่จะทำให้เด็กเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูยังเป็นข้าราชการซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบของข้าราชการโดยเคร่งครัด เพื่อความสงบเรียบร้อยและก้าวหน้าอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การประพฤติกหรือการปฏิบัติ ที่เป็นความผิดวินัยของข้าราชการทางการศึกษานั้น จะต้องพิจารณาผู้กระทำผิดวินัยอย่างมีเจตนาที่จะกระทำความผิด หรืออาจกระทำไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดเพียงอย่างเดียว โดยไม่ให้ความรู้ ไม่แนะนำหรือชี้แจงให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยทราบ อาจก่อให้เกิดผลเสียในด้านจิตใจและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา

ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุผลดีเท่าที่ควร แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาได้แนะนำตักเตือนชี้แจงให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ และให้ประพฤติดนให้ถูกต้องตามวิธีดังกล่าวแล้ว ยังปรากฏว่าข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนข้อห้าม อันเป็นความผิดทางวินัยอยู่จึงสมควร
 ดำเนินการทางวินัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 15)

ประเทศไทยกำลังมีปัญหาคาการกระทำผิดวินัยการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจน
 ดูได้จากผลสำรวจโพลที่พบว่า คนไทยพันธุ์ใหม่ไม่รังเกียจการกระทำผิดวินัย การทุจริตคอร์รัปชัน
 ถึงแม้หากมีการกระทำผิดทางวินัยหรือการทุจริตคอร์รัปชัน แต่หากทำงานเก่ง ก็ยอมรับได้ แม้แต่
 อาจารย์ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นประถมศึกษา มัธยมศึกษาที่ยังคงกระทำผิดโดยไม่สนว่าประเทศชาติ
 จะเสียหายเพียงใด ขอให้ตัวเองได้ประโยชน์ก็พอ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
 ทุจริตแห่งชาติ, 2558 : 3) ซึ่งรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยและหน่วยงานทุกหน่วยงานได้ตระหนักและให้
 ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการร้องเรียน การร้องทุกข์เกี่ยวกับการกระทำความผิดของ
 ข้าราชการมาโดยตลอด

จากรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
 ในสังกัด มีร้องเรียนครูฝ่ายปกครองโรงเรียนหนึ่ง ให้นักเรียนไม่ผ่านกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ
 ทั้งที่นักเรียนคนนั้นลาป่วย ร้องเรียนเกี่ยวกับการประกาศสอบราคาจ้างเหมาปรับปรุงซ่อมแซม
 ห้องน้ำอาคารหอพักนักเรียน ร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีไม่นำ
 เงินรายได้สถานศึกษาเข้าระบบการเงิน ของโรงเรียนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
 ร้องเรียนขอให้ตรวจสอบ การเงิน การบัญชี พัสดุ ของโรงเรียน และร้องเรียนขอให้ตรวจสอบการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของครูอัตราจ้าง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2560 : 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและ
 แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม
 การรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านวินัยจะได้มีข้อมูลพื้นฐานไว้สำหรับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทุกระดับ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้เกิดการร่วมมือกันของบุคลากรให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ เพื่อไม่ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานราชการ แล้วสังเคราะห์เป็นแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขอกำหนดขอบเขตการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งมี 5 ด้าน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษา วินัย ดังนี้

- 1.1 ด้านการให้ความรู้
- 1.2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 1.3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.4 ด้านการป้องกัน
- 1.5 ด้านการดำเนินการทางวินัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4,021 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การหาแนวการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีคุณสมบัติ 1) การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และ 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป หรือ 3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.1.1.2 5 - 10 ปี
 - 3.1.1.3 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา

- 3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
- 3.1.2.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วินัย หมายถึง แบบแผน จรรยา กติกา ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย มติ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นไว้โดยองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อใช้ในการดูแลควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างสงบเรียบร้อย ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกรอบแห่งวินัย และหากกระทำผิดวินัยก็มีมาตรการดำเนินการลงโทษ

2. วินัยข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ โดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

3. การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวินัย ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความรู้ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการรักษา การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตามปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิด เป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

3.2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การสร้างสภาวะของจิตและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการทำงานที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกที่ดี เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นในการทำงาน

3.3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้เลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

3.4 ด้านการป้องกัน หมายถึง การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พดติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

3.5 ด้านการดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำ เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือการสอบสวน การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ และการลงโทษหรืองดโทษ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

4.2 5 - 10 ปี

4.3 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งประเภทของสถานศึกษา โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 - 2,499 คน

5.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

6. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

- 1.1 ความหมายของวินัย
- 1.2 ความสำคัญของวินัย
- 1.3 ความหมายของการรักษาวินัย
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัย

2. การรักษาวินัยของข้าราชการครู

- 2.1 ความหมายวินัยข้าราชการครู
- 2.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู
- 2.3 สาเหตุการกระทำความผิดวินัยข้าราชการครู

3. ขอบข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครู

4. บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย

5. การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

- 6.1 ด้านการให้ความรู้
- 6.2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 6.3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 6.4 ด้านการป้องกัน
- 6.5 ด้านการดำเนินการทางวินัย

7. กฎหมายเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 7.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7.2 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 7.3 ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.4 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560

7.5 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560

7.6 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2562

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

การรักษาวินัยเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร การรักษาวินัยทำให้บุคลากรรับรู้และตระหนักถึง ระเบียบ กฎข้อบังคับ และมาตรฐานแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในการทำงานที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อความเป็นระเบียบขององค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ จากเอกสาร งานวิจัยและนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของวินัย

ความหมายของวินัย มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ดัสกร คำมา (2550 : 17) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ ที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หากละเมิดหรือ ไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกดำเนินการลงโทษ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์กร

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

กนต์พิชญ์ กอบเกียรติพัฒน์ (2553 : 15) ให้ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คำว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย คำว่าวินัยตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า “discipline” ซึ่ง Webster’s New World Dictionary of the American Language อธิบายว่า discipline คือ

1. Training that develops self - control; character, or orderliness and efficiency. แปลความได้ว่า การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัยหรือความเป็น ระเบียบและ ประสิทธิภาพ

2. The result of such training: self - control; orderly แปลความได้ว่า ผลของ การฝึกอบรมดังกล่าว เป็นการควบคุมตนเอง ความประพฤติที่เป็นระเบียบ

3. Acceptance of or submission to authority and control. แปลความได้ว่า การยอมรับหรือปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม

4. Treatment that corrects or punishes แปลความได้ว่า ปฏิบัติการเพื่อแก้ไข ความประพฤติ หรือลงโทษ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2553 : 124) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การรักษาคุณธรรมที่ เป็นความดีงามสูงสุดที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ โดยไม่ต้องมีใครมากำหนดแต่เป็นการรักษาคุณธรรม ด้วยใจด้วยตัวเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 27) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแบบแผนความประพฤติที่ควบคุม พฤติกรรม ของคนในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 6 - 7) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ลักษณะเชิง พฤติกรรม ที่คนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติที่วางไว้เป็นปกติสถาน

กระทรวงการต่างประเทศ (2561 : 8) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การควบคุมความ ประพฤติให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนซึ่งกำหนดไว้ใน เช่น ต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 14) ในทางการบริหารนั้น “วินัย” มีความหมายไปในหลาย ลักษณะ เช่น ลักษณะที่เป็นการ ควบคุมตนเอง (Self Control) โดยมุ่งพิจารณาวินัยในแง่การพัฒนา ตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการ ซึ่งเรียกว่า อัตวินัย (Self Discipline) วินัยข้าราชการอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ ข้าราชการ ยึดถือและปฏิบัติ

2. หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควร เป็นการควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนที่ทางราชการ กำหนดไว้

บีช (Beach, 1980 : 522 - 524) มีความเห็นว่าวินัยมีความหมาย 2 ประการ คือ หมายถึง การควบคุมและหล่อหลอมพฤติกรรมทั้ง โดยวิธีให้รางวัล และโดยวิธีลงโทษ วินัยในทางบวก หมายถึง มาตรการที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้น ในหมู่บุคลากร ซึ่งเป็นเหตุให้ บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการจูงใจในทางบวก การจูงใจ เช่นนี้จะมีขึ้นเมื่อผู้เทศการปฏิบัติงานมีลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี และการจัดระบบบริหารองค์การ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปรากฏว่า องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งประเภทอุตสาหกรรม การทหาร วงการศึกษา และอื่น ๆ ต่างไม่ยอมรับว่าวินัยในทางบวกจะนำมาใช้ได้ ซึ่งความจริงถ้า ผู้นำใช้เวลาและความพยายามอย่างจริงจัง วินัยในทางบวกน่าจะ ได้ผลดีกว่าการบังคับหรือขู่เข็ญ ด้วยการลงโทษ อย่างไรก็ตามวงการทั่วไปนิยมใช้วินัยในทางลบ คือใช้มาตรการลงโทษ หรือขู่จะลงโทษเพื่อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แต่ต้องยอมรับกันว่า ไม่ว่าจะ องค์การ จะใช้มาตรการวินัยในทางบวกหรือทางลบ บุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับก็ยังคง มีอยู่เสมอ การลงโทษจึงยังจำเป็นที่ยกเลิกไม่ได้

ฟลิปโป (Flippo, 1981 : 397) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การใช้ มาตรการลงโทษ ซึ่งเป็น หนทางระงับพฤติกรรมที่องค์การไม่พึงปรารถนา ด้วยเหตุนี้วินัยจึงเป็นการจูงใจในทางลบ การลงโทษ ทางวินัยอาจทำได้โดยการกล่าวตำหนิ ให้พนักงานตัดเงินเดือน ซึ่งตรงข้ามกับการจูงใจ ทางบวก ที่ทำได้ โดยการกล่าวชมเชย ให้มีส่วนร่วมในการทำงานหรือรับตำแหน่งสำคัญ และ การขึ้นเงินเดือน ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การจะปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับและนโยบาย ต่าง ๆ ด้วยดี แต่ยังมีบุคลากรส่วนน้อย บางคนที่จะฝ่าฝืนไม่ทำตามองค์การจึงจำเป็นต้องมีมาตรการ ลงโทษกำหนดไว้ เป็นระเบียบข้อบังคับเรียกว่า วินัย

อัลลี (Allee, 1983 : 109) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการ ควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

เอลตัน (Alton, 1996 : 1) กล่าวว่า วินัย หมายถึง วิธีการที่เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ

สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง แบบแผน จรรยา กติกา ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย มติ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นไว้โดยองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อใช้ในการดูแลควบคุมความ ประพฤติของบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างสงบเรียบร้อย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกรอบแห่งวินัย และหากกระทำผิดวินัยก็มีมาตรการดำเนินการ ลงโทษ

ความสำคัญของวินัย

วินัยเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคคลในหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยยังเป็นเครื่องเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่สังคมและประเทศชาติ มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า วินัยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อม
2. ช่วยให้การระเบียบวินัยและเป็นคนดี
3. เมื่อฝึกบ่อย ๆ จนเป็นนิสัยจะช่วยให้ทำงานสำเร็จ

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547 : 12) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในหน่วยงานเพราะจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยยังเป็นเครื่องเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่สังคม ประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้า

ประวิณ ณ นคร (2552 : 31 - 32) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของวินัย ที่มีต่อตัวบุคคล ต่อการบริหารและต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ในด้านส่วนบุคคล วินัยจะเป็นเครื่องช่วยในการสร้างคุณงามความดี ความเจริญ ความสำเร็จนั้นไปถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติ เช่น ด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะเป็นตัวช่วยในการเพิ่มพลังในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิผลของการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับวินัยของคนที่ทำงานอยู่ส่วนหนึ่ง เพราะผู้ที่ทำงานทุกคนก็เปรียบเหมือนตัวจักร ถ้าเครื่องจักรทำงานไม่สะดวกและยังหย่อนประสิทธิภาพฉนั้นใด ถ้าคนที่ทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่วินัยฉนั้น ไม่คำนึงถึงวินัยในหน่วยงานที่เข้าทำอยู่ การทำงานในหน่วยงานนั้นก็จะไม่สะดวก หย่อนประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิผล ฉนั้นถึงแม้คนจะมีความรู้ ความสามารถดี แต่ถ้าหากหย่อนในด้านวินัยแล้ว จะใ้ทำงานไม่ดีเท่าที่ควร วินัยจึงมีความสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2555 : 28) ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้น มิใช่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน จะชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยา ถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่ใกล้ชิด และผู้ที่ตนเคารพนับถือ หากเด็กที่ได้ครูมีระเบียบวินัย เด็กก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจจะทำให้เป็นเด็กที่มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่ง

นั้นย่อมหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ แต่หากไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีวินัยได้แล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 11 - 13) ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า วินัย เป็นพลังในการประกอบกิจกรรม หรือ ในการทำงาน มีแนวความคิดในวิชาแรงงานว่า ในการทำงานของคนนั้น จะปลดปล่อยพลังงานในตัวคนออกมา เป็นพลังงานทวิภาวะ (Duplex Energy) คือ

1. พลังกายภาพ ปลดปล่อยออกมาเป็น“แรงงาน” ซึ่งประกอบด้วย พลังร่างกายและพลังสมอง
2. พลังจิตภาพ ปลดปล่อยออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีวินัยเป็นส่วนสำคัญซึ่งประกอบด้วย พลังใจและพลังธรรม

การทำงานของคนใดประกอบด้วยพลังกายภาพ และพลังจิตภาพ ผสมกันดี จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง การทำงานของคนใดหย่อนพลังด้านใดด้านหนึ่ง แม้อีกด้านหนึ่งจะมีศักยภาพ การทำงานนั้นจะไม่มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ฉะนั้น วินัยจึงเป็นพลังส่วนหนึ่งที่จะทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง

สำนักมาตรฐานวินัย (2559 : 4) ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า วินัยช่วยเสริมบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาว่าเป็นคนดี วินัยช่วยส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผล เพื่อที่จะได้ทำงานของชาติให้สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมาย และวินัยช่วยส่งเสริมความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในงานและการดำเนินชีวิตของบุคคล

กระทรวงการต่างประเทศ (2561 : 8) ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า ข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการ บริหารราชการและปฏิบัติงานทุกอย่าง มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติและประชาชนทุกคน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ และ เป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการ มีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและ รัฐบาล โดยส่วนรวมอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 15) ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า วินัยมีลักษณะเป็นข้อบัญญัติ เพื่อควบคุมและส่งเสริมให้ข้าราชการอยู่ในกรอบแห่งความประพฤติ อันดีงาม ระเบียบวินัยโดยทั่วไปมิใช่เพื่อให้บุคคลในสังคมปฏิบัติร่วมกันในทิศทางและแนวทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ สันติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน

จากความสำคัญของวินัย สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้วจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงและส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและ รัฐบาล ทำให้สังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ความหมายของการรักษาวินัย

ความหมายการรักษาวินัย มีนักวิชาการศึกษา กล่าวไว้ต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ยูวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 330 - 331) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง การระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยา การรักษาวินัยพิจารณาตามความหมายทั้ง 4 ประการ คือ

1. ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่โดยไม่ละเลย การรักษาวินัยจึงเป็นการระวัง หรือไม่ละเลยในการปฏิบัติตามวินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการแต่ละคนที่จะต้องรักษาวินัย ที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ด้วย

2. ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจสอบ

3. ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้ผิดวินัย

4. เยียวยา ได้แก่ การแก้ไข บำรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น ดังนั้น การรักษาวินัยของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีกัน มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำ โดยการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะ ดำเนินการป้องกันตามควร แก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ ผู้บังคับบัญชาริบบดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้น กระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็น

ว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 21 และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2555 : 29) กล่าวไว้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่ กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่า มีการกระทำผิดผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนัก และตระหนักในหน้าที่

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 15) กล่าวไว้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่แต่ละคนระวังไม่กระทำวินัย การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้องและ สังคม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย ป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและ ดำเนินการแก่ผู้กระทำผิดวินัย

กระทรวงการต่างประเทศ (2561 : 9) กล่าวไว้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง ข้าราชการทุกคนจำเป็นต้องทราบ ข้อกำหนดวินัยตามพระราชบัญญัติฯ เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยหรือประพฤติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 14) กล่าวไว้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่ กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่า มีการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนัก และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

จากความหมายของการรักษาวินัยที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยตามกฎหมายของหน่วยงานของตนแล้ว สิ่งสำคัญหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่ต้องดูแล ส่งเสริม ควบคุม ป้องกันให้บุคคลอยู่ในระเบียบ และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัย

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัย มีนักวิชาการศึกษา กล่าวไว้ต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 222) ได้กล่าวถึง การรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ 2 แบบ คือ แบบปฏิฐาน และแบบนิเสธ

1. การรักษาวินัยแบบปฏิฐานหรือแบบบวก หมายถึง การเสริมสร้างท่าทีและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ด้วยความสุขสบายใจ ทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยอุดมคติด้วยความร่วมมือร่วมใจสามัคคีประสานงานและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน วิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คน มีวินัยขึ้นเองในตัวเป็นอัตโนมัติ

2. การรักษาวินัยแบบนิเสธหรือแบบลบ หมายถึง การรักษาวินัยที่มุ่งถึงการบังคับให้บุคคลที่อยู่ในขอบข่ายวินัย ได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัด มีการกำหนดลงโทษไว้ การรักษาวินัยในลักษณะนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในระเบียบวินัยความเกรงกลัว โดยที่อาจไม่เข้าใจในวินัยนั้น ๆ หรือแม้ไม่เต็มใจก็ยอมปฏิบัติตาม การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งความคุ้มครองให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบลบ จึงมุ่งไปในทางปราบปรามกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นกฎหมายระเบียบหรือคำสั่งและหนุหลังด้วยมาตรการลงโทษ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 3 - 4) เสนอหลักและแนวคิด การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยนั้น หากพัฒนารวมๆ เป็นการทั่วไปทุกคนหรือเป็นรายบุคคลจะทำให้ได้ยาก สิ้นเปลืองมากและได้ผลไม่คุ้มค่า ทางที่ดีควรดำเนินการแบบต่อช่วง โดยพัฒนาผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ไปพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอีกต่อหนึ่ง จะสิ้นเปลืองน้อยและได้ผลคุ้มค่ากว่า การรักษาวินัยของข้าราชการ อาจเปรียบได้กับการขับเคลื่อนขบวนรถไฟ ไปตามราง โดยเปรียบผู้บังคับบัญชาเหมือนหัวรถจักร ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเหมือนรถตู้และราง เหมือนวินัย การที่จะให้ขบวนรถไฟวิ่งไปตามรางจนถึงจุดหมายปลายทางโดยราบรื่น รวดเร็ว ต้องขับเคลื่อนที่หัวรถจักรเพื่อลากจูงรถตู้ทั้งขบวนไปตามราง โดยไม่ต้องขับรถตู้แต่ละคัน ฉะนั้น การที่จะให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมาย ก็ต้องขับเคลื่อนที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลากจูง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไปยังเป้าหมาย ฉะนั้น การที่จะให้ผู้บังคับบัญชาสามารถรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีความรู้วิธีการและแนวทางสำหรับใช้ให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาต้องรักษาวินัยของตนเอง ผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงต้องรักษาวินัยของตนเองเช่นเดียวกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และต้องเป็นผู้นำในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

2. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตาม และไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคับข้องใจ เสียขวัญ และหมดกำลังใจ

3. ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้ปฏิบัติงานดีและมีวินัย

4. ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องช่วยประคับประคองโดยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

5. ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย เมื่อมีการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ใดกระทำผิดวินัย หากเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยได้ก็ต้องดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หากเป็นผู้ไม่มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น ก็ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 16 - 21) ได้เสนอ แนวคิดหลักเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการ ไว้ดังนี้

1. วิธีการรักษาวินัย

1.1 การรักษาวินัยโดยตัวข้าราชการเอง ด้วยการเรียนรู้และเข้าใจวินัย จึงต้องมีการอบรมสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย ต้องสร้างจิตสำนึก ตระหนักในความสำคัญของวินัย ต้องกำชับและปฏิบัติตามวินัย ต้องควบคุม

1.2 การรักษาวินัยโดยผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ Douglas Me Greger เขียนไว้ในหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprnce ว่ามีทฤษฎีในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย อยู่ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า โดยพื้นฐานแล้วคนไม่ชอบทำงานและไม่อยากรับผิดชอบ จึงต้องบังคับให้คนทำงาน ในการรักษาวินัย ต้องทำให้คนมีวินัยโดยการบังคับ แนวความคิดนี้มุ่งในทางสร้างวินัยรายบุคคล (Individual Discipline) ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า โดยพื้นฐานแล้วคนจะสนุกกับงานได้เช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน หย่อนใจ ถ้ามีบรรยากาศเป็นที่พอใจ จึงสามารถควบคุมและสั่งการแก่ตัวเองในการทำงานได้ หากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง เช่น ทำกิจกรรมดี ๆ ร่วมกัน ดังนั้น ในการรักษาวินัย ต้องทำให้คนมีวินัยโดยการจูงใจ ให้รางวัลแนวความคิดนี้ จึงมุ่งในแนวทางสร้างวินัยหมู่ (Group Discipline)

การรักษาวินัยแนวความคิดของ Paul Preston และ Thomas Zimmerer เขียนไว้ในหนังสือ Management for Supervisors เห็นว่าผู้บังคับบัญชาต้องใช้ทั้งวิธีบังคับ และวิธีจูงใจ ทั้ง 2 วิธีประกอบกันในการรักษาวินัยพนักงาน

การรักษาวินัยแนวความคิดของ James Black เขียนไว้ในหนังสือ The Real Meaning of discipline เห็นว่าวินัยเป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ ปัญหาเกี่ยวกับวินัยในองค์กรจะมีอยู่บ่อย ๆ ที่สามารถค้นหาสาเหตุได้โดยตรงจากปัญหาความเป็นผู้นำ แนวความคิดนี้ มุ่งในทางสร้างวินัยหมู่ (group Discipline) โดยใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) การรักษาวินัยโดยผู้บังคับบัญชาตามแนวความคิดต่าง ๆ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 เสริมสร้างและพัฒนากระทำได้โดยการที่ผู้บังคับบัญชาเองปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การรักษาวินัยโดยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาี้ จะทำให้ข้าราชการมีวินัยในตัวเอง หรืออัตวินัย (Self - Discipline) โดยไม่ต้องบังคับให้อยู่ในกรอบของวินัย

1.2.2 การป้องกัน กระทำได้โดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย การรักษาวินัย โดยวิธีป้องกันนี้ จะทำให้ข้าราชการไม่กระทำผิดวินัย เพราะมีเหตุชักนำ

1.2.3 การควบคุม โดยการดูแลและมีตระวังมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยก็ต้องดำเนินการทางวินัย โดยสืบสวน สอบสวน พิจารณา ความผิด และตักเตือน หรือลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด

1.3 การรักษาวินัยโดยองค์กร มีแนวทางการดำเนินการดังนี้ กำหนดนโยบาย ออกระเบียบและกฎเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุน กำชับ และควบคุม

สำนักมาตรฐานวินัย (2559 : 3) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวินัย ไว้ดังนี้

1. ผู้อยู่ในวงการใด พึงวางตนให้อยู่ใน “แบบ” ของคนในวงการนั้น ผู้เป็นข้าราชการก็ พึงวางตนให้อยู่ใน “แบบ” ของข้าราชการ

2. “แบบ” ของข้าราชการเป็น “แบบ” ของคนที่มีวินัย

3. ผู้เข้ารับราชการใหม่อาจทำผิด “แบบ” ของข้าราชการ เพราะไม่รู้ หรือไม่เข้าใจ หรือไม่สนใจ หรือทำตามอย่างที่ผิด จนอาจเป็นผลให้กระทำผิดวินัยข้าราชการได้

4. ข้าราชการจึงต้องรู้ว่าวินัยข้าราชการมีอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ปฏิบัติตามโดยไม่กระทำผิดวินัย

5. ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยจะถูกลงโทษทางวินัย

6. ผู้ถูกลงโทษทางวินัย จะมีผลกระทบทางจิตใจ เสียชื่อเสียง ไม่ได้รับบำเหน็จความชอบ เช่น ถูกงดเงินเดือน ความก้าวหน้าในราชการจะชะงัก ถ้าเป็นความผิดร้ายแรง

ถูกไล่ออกจากราชการ จะไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ และอาจถูกดำเนินคดี ทั้งทาง อาญา และ ทางแพ่งด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัยที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่า ข้าราชการต้องรักษาวินัยในตัวเองด้วยการเรียนรู้และเข้าใจวินัย สำคัญในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย และตระหนักในความสำคัญของวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ป้องกัน และควบคุมมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

การรักษาวินัยของข้าราชการครู

วินัยของข้าราชการมีลักษณะเป็นข้อบัญญัติ เพื่อควบคุมและส่งเสริมให้ข้าราชการอยู่ในกรอบแห่งความประพฤติ อันดีงาม ระเบียบวินัยโดยทั่วไปมิได้เพื่อให้บุคคลในสังคมปฏิบัติร่วมกัน ในทิศทางและแนวทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ สันติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน

ความหมายวินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เป็นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของวินัยข้าราชการครู ดังนี้

ปรีชา แสงเมือง (2546 : 16) ได้ให้ความหมาย วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติทางวินัยที่กำหนดให้ประพฤติ ปฏิบัติเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ มีทั้งที่ราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบ ที่ต้องประพฤติ ปฏิบัติและสิ่งที่เป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและประชาชน

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548 : 19) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติ ปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ของศิษย์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 29) ได้ให้ความหมายวินัยข้าราชการครู หมายถึงระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผนความประพฤติที่ควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการอื่นในองค์กรให้ เป็นไปตามแนวทางที่องค์กรนั้นพึงประสงค์ หากผู้ใดฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษทางวินัย

โกวิท หมวกไธสง (2553 : 11) ให้ความหมาย วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองและ ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติทางในทางมิชอบ หรือไม่ควร ใช้เป็น ปัจจัยสำคัญที่จะช่วย ให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ปราณี วงศ์จันทร์ (2554 : 16) ให้ความหมายวินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ข้อกำหนด ที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการครูได้ประพฤติและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของทางราชการตามที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 :15) ให้ความหมายวินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่ กำหนดเป็นข้อห้ามและ ข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ถึงมาตรา 97

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็น กฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ โดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

จากความสำคัญของวินัยข้าราชการครู ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านให้ ความหมายสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

ยูดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 330) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของวินัย อยู่ที่วินัยเป็นเรื่อง ควบคุมพฤติกรรมของคนให้ไปในทางสร้างความคิด ความเจริญ และความสำนึก วินัยย่อมช่วย ให้คนเป็นคนดี มีความเจริญ และประสบความสำเร็จในชีวิต และวินัย จะเป็นเครื่องควบคุมมิให้ พลังงานของคนสูญเสียเปล่าและให้ได้ใช้เป็นผลดี และเป็นประโยชน์สูงสุด วินัยจึงช่วยให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลสูง

อนันต์ จินดารัตน์ (2542 : 5) ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวข้าราชการเอง เป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ คนเรา ประสบความสำเร็จในการทำงาน วินัยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าเป็นครู ที่มีวินัยก็จะประสบ ความสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้า ในการทำงาน

2. ความสำคัญต่อการศึกษา ครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนจะช่วยชักนำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยา ถือว่า วัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำ และเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใกล้ชิดและผู้ที่ตนนับถือได้ดี

3. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ การที่ครูสร้างเด็กให้มีวินัยเด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ภายหน้า ก็จะเป็นประชากรที่มี คุณภาพสูง สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและที่สำคัญจะเป็นกำลังใจในการสร้างสังคมและ ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

4. ความสำคัญต่อวงการวิชาชีพครู จึงต้องเสริมสร้าง ให้ครูมีระเบียบวินัย เพื่อสร้างสรรค์ให้เด็กมีความเจริญเติบโตทั้งในทางความรู้ความสามารถ และ ทักษะคิดที่ดั่งาม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป หากทำเช่นนี้ได้ อาชีพครู ก็จะเป็นอาชีพที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแน่นอน

ขจักษ์ บุรุษพัฒน์ (2551 : 66) กล่าวถึง ความสำคัญวินัยข้าราชการครูไว้ว่า คนที่รักงาน เรียนรู้งาน มีความคิดริเริ่ม อาจจะไม่ประสบความสำเร็จก้าวหน้า หากปราศจากความมีระเบียบวินัย การเป็นข้าราชการที่ดีที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยข้าราชการแล้ว จะต้องเป็นคนที่มีระเบียบวินัยด้วย ถ้าคนเราไม่มีระเบียบวินัยก็มักจะคอยหลีกเลี่ยงกฎระเบียบและวินัยของข้าราชการ ตั้งแต่เรื่องการทำงานสายไม่ตรงเวลา ไปจนถึงเรื่องทุจริตคอร์ปชั่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2555 : 22) กล่าวถึงความสำคัญวินัยข้าราชการครูว่า วินัยข้าราชการครูเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแบบแผน ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีกระบวนการ และระบบที่ชัดเจน โดยกำหนดแนวคิดถือและแนวปฏิบัติให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องประพฤติและควบคุมตัวเองให้อยู่ในกรอบที่ถูกต้อง เกรงครัดด้วย ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีงาม จะแตกต่างจากข้าราชการอื่น จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาและการพัฒนาคนนั้นขึ้นอยู่กับข้าราชการครูที่มีระเบียบวินัย วินัยข้าราชการครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวข้าราชการครูเอง เป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือ

1.1 ความรับผิดชอบ

1.2 ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน

1.3 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมเนียมและแบบแผนขององค์กรที่ตนสังกัด

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกัน ถ้าเป็นครูที่มีวินัย ก็จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมาก

2. ความสำคัญต่อการศึกษา เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้น มิใช่อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูที่ตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนจะช่วยชักนำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัย ที่สามารถจดจำ และเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใกล้ชิดและผู้ที่ตนเคารพนับถือได้ดี หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัยเป็นผู้สอนเป็นแบบอย่าง เด็กก็ย่อมได้รับการบ่มเพาะให้มีวินัย เช่นเดียวกับครูด้วย ซึ่งนั่นย่อมหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ แต่หากครูไม่มีวินัยแล้วก็จะจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ คนที่มีวินัยย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การที่ครูสร้างเด็กให้มีวินัยเด็กเหล่านี้ เมื่อเติบโตใหญ่ภายหน้าก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และที่สำคัญจะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ

4. ความสำคัญต่อวงการวิชาชีพครู มักจะมีข่าวปรากฏทางสื่อมวลชนอยู่เนื่อง ๆ เกี่ยวกับความประพฤติ ไม่เหมาะสมและผิดทำนองคลองธรรมของครู ทำให้ประชาชนไม่แน่ใจในความเป็นปวงชนบุคคลของครู ว่ายังมีเหลืออยู่มากน้อยเพียงใด ดังนั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีระเบียบวินัย เพื่อสร้างสรรค์ให้เด็ก มีความเจริญเติบโต ทั้งในทางความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีงาม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป หากทำได้เช่นนี้ อาชีพครูก็จะเป็นอาชีพที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแน่นอน

สุพร คมขำ (2558 : 21) กล่าวถึง ความสำคัญวินัยข้าราชการครูว่า วินัยข้าราชการครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการครูเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้ว จะส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตของครูทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดี ตลอดจนความเจริญก้าวหน้า ของสังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปวงชนบุคคลและวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีบทบาทหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การสร้างเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคล

ที่มีความสำคัญต่ออนาคตของประเทศชาติให้มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีงาม ไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพของชาติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติต่อไป จากบทบาทหน้าที่และความสำคัญดังกล่าว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งเป็นแม่พิมพ์ของชาติ นอกจากจะเป็นผู้ให้ความรู้แล้วยังต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อเด็กและเยาวชน ในการประพฤติปฏิบัติตนด้าน คุณธรรมและจริยธรรมอีกด้วย ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนเกือบ 5 แสนคน การที่จะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีวินัย จึงมีความจำเป็นและ สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็น มาตรการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมให้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อำนวยความยุติธรรม รักษาและเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นคนดีมีวินัยและมีคุณภาพ และ ไม่ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์อยู่ในวงการ วิชาชีพครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครู มีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้ที่ เพียบพร้อมด้วยความดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เด็กและประชาชน

สาเหตุการกระทำความผิดวินัยข้าราชการครู

การกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นที่สนใจ ของประชาชนและสื่อมวลชน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการครูเองและภาพพจน์ของข้าราชการครูโดยรวมอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นความคาดหวังของสังคม ที่ต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จากการศึกษาถึงสาเหตุ แห่งการกระทำความผิดวินัยจะพบ สาเหตุที่สำคัญ โดยมีผู้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำความผิดวินัย ไว้หลายสาเหตุดังนี้

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547 : 21) ได้สรุปไว้ว่า การที่ข้าราชการครูกระทำความผิดทางวินัยมี มูลเหตุหรือสาเหตุมาแรงเร้ากระตุ้นให้กระทำความผิด เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทาง เศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคม และมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา

ประวีณ ฉนกร (2552 : 90 - 98) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำความผิดวินัยนั้น มีหลายประการ ดังนี้

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ตัว เช่น ไม่รู้วินัยพอจึงได้กระทำผิด ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินจึงทำผิด ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุจึงทำผิด ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับเวลาจึงทำผิด และไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและระเบียบปฏิบัติราชการ

2. อิทธิพลบีบบังคับ ได้แก่ อิทธิพลของข้าราชการเก่า อิทธิพลของผู้ประกอบวิชาชีพ อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย และอิทธิพลของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือราชการประจำ

3. ความจำเป็นชักนำทำให้การกระทำผิดวินัย เช่น ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับทุกข์ โศก โรค ภัย อาจขาดสติทำผิดวินัยได้ หรือมีสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย เช่น อบายมุข โอกาสเปิดช่องล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี และความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน

4. ความกดดันทางอารมณ์

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

1. พฤติกรรมตนเอง ได้แก่ การนอกราชการบังหลวง ขาดประสบการณ์หรือความรู้ มีความโลภ หลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์ ติดสุรายาเสพติด มักมากในกามคุณ และเล่นการพนัน

2. สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือนน้อยไม่พอกับค่าครองชีพ สวัสดิการไม่เพียงพอ และเศรษฐกิจผันผวน

3. สภาพทางสังคม ได้แก่ การฟุ่มเฟือย การสร้างค่านิยมที่ผิด มีแหล่งอบายมุข สังคมจะยกย่องคนรวย ภาษีสังคม และพวกมากลากไป

4. ระบบบริหารราชการ การบริหารราชการถ้าไม่จัดระบบให้ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติราชการ เกิดความเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ได้แก่ ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย การกระจายอำนาจ การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง ระบบอุปถัมภ์ หน่วยงานหรือองค์กรหย่อนการบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของข้าราชการเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการกระทำผิดทางวินัย สภาพจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยสี่ด้าน คือ พฤติกรรมตนเอง สภาพเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ ซึ่งกระทบกระเทือนหรือช่วยยั่วยุให้มนุษย์ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้กับมนุษย์ตัดสินใจ ที่จะกระทำอะไรได้หรืออาจจะนำไปสู่การกระทำผิดมิชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 8) สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

1. สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อบรมมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ทำงาน ลั่นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

2. สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย มี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ได้ใจ ชะล่าใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

ณัฐตะวัน ถิมประสงค์ (2559 : 184 - 186) ได้สรุปผลการวิจัย การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำ คือ การเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้เป็นเท็จ และปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านรายได้ ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สุริยา ช้องเสนาะ (2561 : 4) กล่าวถึงสาเหตุการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างครูกับนักเรียน เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจ คือ การที่ครูใช้อำนาจความเป็นครู ซึ่งเป็นผู้ใหญ่กับศิษย์ที่เป็นผู้น้อยโดยให้ความยินยอมหรือปกปิดเรื่องราว อาศัยความไว้วางใจและความไร้เดียงสาของเด็กเพื่อหาโอกาสในการเข้าถึง ผลที่ตามมาคือทำให้ผู้ถูกละเมิดอับอาย กลัว ไม่กล้าบอกผู้ปกครอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 :1) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา ก็คือกฎหมายการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการ ทั้งเรื่องการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด จากผลการประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป็นจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสาระที่สำคัญของกฎหมาย อันส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและนำไปสู่การร้องเรียนการฟ้องร้องต่อศาลปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ หลายประการ ทั้งสาเหตุภายนอก และสาเหตุทางใจ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ความกดดันทางอารมณ์ สังคม และความจำเป็นอื่น ๆ จึงทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากอิทธิพลเหนือระบบราชการที่เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

ขอบข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครู

ขอบข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครู เป็นกรอบที่กำหนดให้ข้าราชการครูต้องประพฤติปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครูไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547 : 53 - 56) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย โดยเคร่งครัด ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยการปฏิบัติหน้าที่จะถือว่า ผู้บังคับบัญชาทำผิดวินัยเสียเอง

1. การการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีทั้งหมด 13 ประเภท ได้แก่

1.1 ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.2 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม ไม่มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และปฏิบัติตามตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น

1.4 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและ หน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และ ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

1.5 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งใน หน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะไม่เป็นการรักษาประโยชน์ทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน 7 วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

1.6 ไม่ตรงต่อเวลา ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

1.7 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม ไม่สุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมงาน ไม่ต้อนรับหรือให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียนและประชาชนผู้ติดต่อราชการ

1.8 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง

1.9 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

1.10 เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

1.11 ไม่วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติ หน้าที่ และการปฏิบัติการณ์อื่น ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคลหรือพรรคการเมืองใด

1.12 กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

1.13 ไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ไม่ป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย หรือ ละเลย หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาถูกลงโทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต

2. การกระทำการผิดวินัยร้ายแรงมี 15 ประเภท ได้แก่

2.1 ทูจริตต่อหน้าที่ราชการ

2.2 จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการและ หน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจ ใ้ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุ ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่าง ร้ายแรง

2.3 ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่าง ร้ายแรง

2.4 ละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มี เหตุผลอันสมควร เป็นเหตุ ให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.5 ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลา เกินกว่า 15 วัน โดยไม่มี เหตุผลอันสมควร

2.6 กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มา ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

2.7 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

2.8 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจ ทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ โดยมุ่งหมายจะให้เป็น การซื้อขาย หรือให้ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้หรือได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือสิทธิประโยชน์อื่นเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ

2.9 คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบหรือนำเอา ผลงานวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่ สูงขึ้น

2.10 ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของ ผู้อื่น โดยมิชอบ หรือรับ จัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมี ค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานไปใช้ ประโยชน์เพื่อ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะหรือให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น

2.11 เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมี ลักษณะเป็นการทุจริตโดยการ ซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการ เลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

2.12 กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือที่ได้กระทำโดยประมาท

2.13 เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด

2.14 เล่นการพนันเป็นอาจิม

2.15 กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความ ดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) ดังที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุไว้ในหมวด 6 บัญญัติให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งอาจแยกได้ ดังนี้

1. วินัยต่อประเทศชาติ ได้แก่ สนับสนุนและวางรากฐานการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
3. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ตั้งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย
4. วินัยต่อผู้เรียน ได้แก่ การอุทิศเวลา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล เคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน
5. วินัยต่อประชาชน ได้แก่ ให้การต้อนรับอำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม ไม่ก่อกวนเกลียดชัง คบหา คบหาเยี่ยงคนธรรมดา
6. วินัยต่อผู้ร่วมงาน ได้แก่ การรักษาความสามัคคี สุภาพเรียบร้อย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
7. วินัยต่อตนเอง ได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง ไม่กระทำการใด ๆ ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 72 - 74) จรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
10. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 15 - 44) วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและ ข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตั้งแต่มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 สรุปได้ ดังนี้
- มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ
- มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นนั้น
- มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
- มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย ของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
- มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้

ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลาอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียนจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียน ผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงาน ทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณี อันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทำเป็นคำสั่งวิธีการออกคำสั่ง เกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมี เหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจวินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติให้ข้าราชการครูต้องรักษาวินัย ตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตาม หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 82 ถึงมาตรา 97

บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย

ข้าราชการทุกคนมีหน้าที่โดยตรง ที่จะต้องรักษาวินัยของตนเอง จะต้องมีความสำนึกในหน้าที่ของตน ตระหนักถึงความสำคัญของวินัย ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่จะช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเองและส่วนรวมรวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ อีกด้วย

ยิวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 331 - 336) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บังคับบัญชา ในการรักษาวินัยของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องเสริมสร้าง และดูแล ระมัดระวังให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งสามารถนำหลักทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) มาปรับใช้เป็นวิธีการในการรักษาวินัยได้โดยนำแนวความคิดเกี่ยวกับ ลักษณะผู้ปฏิบัติงานตาม ทฤษฎีเอ็ทซ์ และทฤษฎีวาย ของดักลาส แมกเกรเกอร์ มาปรับเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ว่าทำได้ 2 ทาง คือ วิธีบังคับทางหนึ่ง กับโดยวิธีจูงใจอีกทาง ดังนั้น บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย จะต้องมิบทบาท ทั้งในการเสริมสร้างหรือส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ในทางป้องกันหรือดูแลระมัดระวังมิให้ ข้าราชการทำผิดวินัยและในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิด ดังนั้น หากจะกล่าวว่าการรักษาวินัย จะมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมด้านเท่า ด้านที่หนึ่งเป็นเรื่อง การเสริมสร้าง ด้านที่สองเป็นเรื่องการป้องกัน และด้านที่สามเป็นเรื่องของการดำเนินการ ทางวินัยจึงถูกต้องยิ่งนัก

ปรีชา แสงเมือง (2546 : 21) สรุปไว้ว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชา การดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง การปฏิบัติตามบทบาทในการเสริมสร้างวินัยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา จะมีผลให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยในตนเองสูง

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้บัญญัติข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้สำหรับการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 95 โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ เมื่อปรากฏมีมูลเหตุที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548 : 48) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บังคับบัญชา นอกจากจะมีหน้าที่ ป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูแล้ว ก็ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูผู้ได้บังคับ บัญชากระทำความผิดวินัยข้าราชการครูอย่างเคร่งครัด ด้วยเพราะปัจจัยที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่จะ โน้ม นำให้ข้าราชการครูมีวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 10) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย ไว้ดังนี้

1. รักษาวินัยของตนเอง โดยกระทำการตามข้อปฏิบัติ และไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

2. ปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม และเที่ยงธรรม และ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

3. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

4. กำกับ ดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำการตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืน ข้อห้ามทางวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิด

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 44 - 45) กล่าวถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิด วินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

2. ปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาคำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

3. ให้ความสำคัญความชอบแก่ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาที่ประพฤติตนดีอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัยเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

4. กำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย

กรมสรรพสามิต (2561 : 2 - 4) กล่าวถึง บทบาทผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่รักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 14) กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรักษาวินัย ไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย

2. ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3. ดำเนินการทางวินัยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า

กระทำผิดวินัย

จากศึกษาบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย ที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยมี 3 ด้าน คือ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย 2) การป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดวินัย 3) การดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย

การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ได้บังคับบัญชา

การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ได้บังคับบัญชา มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

เคอรี่วัลย์ ลิมอภิชชาติ (2540 : 114 - 116) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบ การเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของข้าราชการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างวินัยด้วยการทำให้เกิดประสบการณ์โดยตรงแก่ข้าราชการ คือ การให้คุณและการลงโทษ ผู้ที่กระทำความผิดจะต้องถูกลงโทษ และผู้ที่ทำความดี ความชอบจะต้องได้รับรางวัล
2. การสร้างความเข้าใจเฉพาะกรณีด้วยการอบรม ตักเตือน หรือชี้แจงให้เข้าใจ ถูกผิด เมื่อมีกรณีความผิดทางวินัยขึ้น
3. การเน้นความสำคัญของวินัยข้าราชการด้วยการอบรมเป็นประจำ ตามวาระ ให้เข้าใจหลักการสำคัญ ๆ ของวินัยข้าราชการ เพื่อเตือนให้ข้าราชการสำนึก ในการเป็นข้าราชการ ที่คืออยู่เสมอ และให้เห็นว่าทางราชการให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้
4. การตรวจสอบการปฏิบัติราชการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิด และเมื่อเกิดการกระทำความผิด ก็สามารถแก้ไขได้ทัน โดยไม่เกิดความผิดอื่น หรือความผิดที่ร้ายแรงตามมา
5. การประกาศให้สังคมรับรู้ โดยการเผยแพร่ให้ประชาชนรู้ว่าข้าราชการ ต้องปฏิบัติตามวินัยข้าราชการอย่างไร อันจะทำให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการดูแล ข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง รวมทั้งการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการให้คุณ และการลงโทษ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสำนึกว่าความดีความชั่วของตนนั้นสังคมรู้เห็น
6. การที่ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นตัวอย่าง (Role model) วิธีนี้นับว่ายากที่สุดแต่ได้ผลดีที่สุด กล่าวคือ ข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวให้ดี เป็นตัวอย่างแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ จนสามารถกล่าวตักเตือนในเรื่องวินัยและการปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มปากเต็มคำ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นที่นับถือและเกรงใจของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
7. การคัดกลุ่มข้าราชการตัวอย่างโดยแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ทำหน้าที่คิดและทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่าง ทดลองทำกิจกรรมดังกล่าวที่ละกลุ่ม เพื่อหาข้อดีข้อบกพร่องของกิจกรรมก่อนนำกิจกรรมนั้น ใ้ปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
8. การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อจูงใจข้าราชการให้ขยันทำงานมากขึ้น

9. การจัดประชุมชี้แจงให้ข้าราชการทราบนโยบายใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ แก่ผู้
อยู่ใต้บังคับบัญชา
10. การปรับปรุงระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้เหมาะสม
เปิดโอกาสให้ผู้สมัครสอบแข่งขันสอบคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณวุฒิและ
ประวัติดีเข้ารับราชการ
11. การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และดำเนินการ
อย่างเข้มงวด
12. การส่งเสริม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการ โดยการศึกษา
เกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ข้าราชการมีสวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย
เครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ข้าวสาร น้ำปลา เป็นต้น
13. การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริม ร่างกายให้มี
บัตรสุขภาพ การส่งเสริมด้านจิตใจ ปลูกฝังเจตคติและค่านิยมที่ดีของข้าราชการ ตลอดจนพัฒนา
จิตใจ โดยวิธีนิมนต์พระภิกษุมหาเถรและนั่งสมาธิ หรือเดินจงกรมเพื่อให้จิตใจสงบ
14. การส่งเสริมให้ข้าราชการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
15. การรวบรวมข้าราชการที่ดีเพื่อรักษาให้เป็นหมู่พวก มิให้กระจัดกระจาย
16. การตั้งชมรมเสริมสร้างวินัยข้าราชการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของชมรม
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิก
17. การเยี่ยมเยียนประชาชนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเยี่ยมเยียน เพื่อให้
ประชาชนรู้จักข้าราชการ เมื่อประชาชนต้องการติดต่อกับทางราชการ ก็สามารถติดต่อกับทาง
ราชการได้
18. การตั้งโรงเรียนฝึกอบรมข้าราชการ จัดระบบการเรียนการสอน อย่างระบบ
การฝึกอบรมข้าราชการทหาร
19. การสร้างภาพลักษณ์ของข้าราชการ เช่น นำดู นำอยู่ บริการประทับใจ เป็นผู้มี
ความเฉลียวในการทำความคิด มีความประหยัดและยึดถือความถูกต้องยุติธรรม เป็นต้น
20. การพัฒนาจิตใจข้าราชการและประชาชน ควรมีโครงการพัฒนาจิตใจแห่งชาติ
กำหนดนโยบายแห่งชาติในด้านพัฒนาจิตใจข้าราชการและประชาชน โดยได้รับการสนับสนุนจาก
รัฐบาล และมีสาขาในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา เป็นการร่วมมือ ระหว่างบ้านกับโรงเรียน
21. การประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้วยการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คำขวัญ "หน้าไม่มอง รอไม่

นาน บริการดี" และ 7 ข คือ ต้องมีความเชื่อมั่น เชื่อใจ เชื่อตน เชื่ออำนาจ เชื่อระเบียบกฎหมาย และ เชื่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

22. การอ่านวินัยข้าราชการทุกครั้งในที่ประชุมสัมมนา ฝึกอบรมข้าราชการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2541 : 709 - 730) กล่าวว่า การส่งเสริม ให้ข้าราชการ มีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัย แบบเสริมสร้าง หรือในทางนิมาน เพื่อให้เกิดวินัย แนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยสร้าง ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย เช่น ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่ และ ต้องรักษาวินัยตามหน้าที่
2. ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดผล ดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ ของทาง ราชการ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และรักษาความลับในราชการ
3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียง ไม่ประพฤติชั่ว ไม่ทุจริตคดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ
4. ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน เหล่านี้เป็นต้น เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคี ประสานงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ
5. ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่โน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดี หรือไม่มีกำลังใจก็จะไม่ยอมทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย
6. ความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคี กลมเกลียว ทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจดี
7. อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในการที่จะให้ได้ บรรลุถึงสภาพกันดีเลิศ เป็นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมาย ในการดำเนินชีวิต หรือทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น ๆ เช่น เพื่อชาติ เพื่อประชาชน เพื่อองค์กร เพื่อชื่อเสียง เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น อุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดี เป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการ ตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผล ตามอุดมคตินั้น
8. ความภูมิใจ เป็นพลังจูงใจให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไร มากกว่าความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

9. ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวต่ำต้อย น้อยหน้า ล้าหลังผู้อื่น กลัวอันตรายจะมาถึงประเทศชาติตัวเอง หรือผู้ที่ตัวเองรัก เหล่านี้เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่น เพื่อให้พ้นจากสิ่งที่กลัวนั้น

10. ความละอาย เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการไม่ยอมทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือ ไม่สมควร หรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้มีวินัย

11. ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

12. ความมีจิตสาธารณะ (Public spirit) คือมีจิตมุ่งส่วนรวมในการปฏิบัติ ราชการ และในการกระทำกรอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งถึงประโยชน์ของ ประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ ฉะนั้น การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย จึงมีแนวทางที่จะทำ ได้โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ดังกล่าว ข้างต้น วิธีสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยดังกล่าวมีหลายวิธี วิธีที่สำคัญ ซึ่งใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 3 วิธีคือ

1) วิธีใช้ภาวะผู้นำ 2) วิธีฝึกอบรม และ 3) วิธีสร้างเงื่อนไข

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 55) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ในมาตรา 95 สรุปได้ว่า การส่งเสริม และพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัย มีดังนี้

1. การฝึกอบรม ให้ความรู้
2. การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ
จิตสำนึก

3. การกระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
4. ปกป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
5. ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เมื่อกระทำผิด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูไว้ดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติในฐานะข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชากรของชาติจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี
2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาท ของตนเองในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม ข้าราชการครูก็จะมีวินัยที่ดี ปัญหาข้าราชการครูกระทำ

ผิดวินัยจะลดลง ยิ่งไปกว่านั้นหากผู้บริหารได้ปรับพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยรวมของรัฐอีกด้วย

3. วินัยเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน มิใช่มาตรการตอบโต้ของข้าราชการครู ผู้กระทำผิดวินัย ดังนั้นในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูควรเน้นมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในตนเองและป้องกันเป็นสำคัญ ส่วนมาตรการปราบปรามควรใช้เป็นหนทางสุดท้าย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

- 4.1 การให้ความรู้ความเข้าใจว่าข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครู การเป็นข้าราชการครูนั้น จะต้องปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
- 4.2 สร้างความรู้สึกลงในสิ่งที่ควรและไม่ควรกระทำ
- 4.3 การแสดงพฤติกรรมเป็นการให้ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครู

5. วินัยในตนเองนั้นเกิดจากความศรัทธา การยอมรับด้วยตนเองมากกว่าการบังคับข่มขู่

สรุปได้ว่า วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล ซึ่งเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน

ประวิณ ณ นคร (2552 : 97 – 98) สรุปว่า การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านการให้ความรู้
2. ด้านการลดความกดดัน
3. ด้านการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยผู้ที่กระทำผิดวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 79 - 80) สรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ได้บังคับบัญชา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินด้านการฝึกอบรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างขวัญและกำลังใจ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อกระทำผิด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 41 - 54) กล่าวถึง การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ด้วยการสร้างแรงจูงใจภายนอกและ

แรงจูงใจภายใน โลเวลล์ (Lovell .1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motives) ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ แรงจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้ปัจจัย 4 ประการ เป็นเครื่องชักนำ มีแนวทาง ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การให้ลาภ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณาเงินเดือนให้ผูมีความดี ความชอบ และควรมีการให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น เช่น คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือ รางวัลด้วย

1.2 การให้ยศ เช่น การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ต้องไม่ลืมหอให้ ทุกคนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 การสรรเสริญ ต้องดำเนินการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีเกียรติภูมิและได้รับคำ ชมเชยตามสมควร เช่น ดำเนินการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีภาพลักษณ์ที่ดี โดยได้รับการยกย่องใน วงสังคมว่าเป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เป็นผู้เสียสละเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นมืออาชีพ และดำเนินการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน และจากวง สังคม ตามควรแก่กรณี โดยอาจเป็นคำชมเชยเป็นหนังสือ หรือคำเสนอให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเลื่อนขั้น ไปทราบ หรือกล่าวคำชมเชยในที่ชุมนุมตามควรแก่โอกาส

1.4 การให้มีความสุข ต้องดำเนินการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขกาย สบายใจ เช่น จัดให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีคุณภาพชีวิตที่ดี จัดสวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการ นอกจากที่ ได้รับจากทางราชการ เป็นทางการแล้ว เช่น มีอาหารกลางวันจำหน่ายใกล้ที่ทำงาน มีสถานที่และ อุปกรณ์บริหารร่างกาย จัดกิจกรรมนันทนาการ จัดกิจกรรมบริหารจิตใจและ จัดกิจกรรมทัศนศึกษา ฯลฯ

เมื่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ตามสมควรแล้ว ก็จะมีจิตใจที่ จะทำงานดี เป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นจากคนรอบข้าง จาก สังคม จากกฎเกณฑ์ จากข้อตกลง จากมโนธรรม ฯลฯ การเสริมสร้างแรงจูงใจภายนอกให้ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี จะต้องดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความ เหมาะสม แก่กาละ เทศะ และบุคคล เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี เช่น

2.1 การเพิ่มประสบการณ์ ประสบการณ์เป็นเครื่องเตือนสติและจิตสำนึกในผลแห่งการกระทำในทางที่ดี และในทางที่ไม่ดี การเพิ่มประสบการณ์อาจใช้วิธีให้ไปดูงานในหน่วยงานอื่น หรือฝึกอบรมแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ให้เห็นตัวอย่างที่ดีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีและให้เห็นตัวอย่างที่ไม่ดีเพื่อให้เห็นผลในทางที่ไม่ดี ซึ่งไม่ควรทำตาม

2.2 การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งต้องจัดให้เหมาะสมสำหรับข้าราชการแต่ละระดับ โดยใช้หลักสูตรและเทคนิคต่าง ๆ

2.3 การกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล ผู้บังคับบัญชาต้องคอยกำกับ ดูแล ติดตามให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นต่อไปด้วย

เมื่อมีแรงจูงใจเพียงพอ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะประพฤติดี มีวินัย และทำงานดีมีความสุขในการทำงาน

สุพร คมขำ (2558 : 99 - 102) สรุปว่า การส่งเสริมและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำได้หลายรูปแบบทั้งการสร้างวินัยแก่ตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ รวมถึงการป้องกัน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ในการไม่ประพฤติผิดวินัยให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้วินัย จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะการทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่สามารถแยกออกจากกัน ต้องทำควบคู่กันไป พอสรุปได้ดังนี้

1. การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) จัดทำ เอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ยึดถือและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยสอดแทรกในเวลาประชุมอยู่เสมอ 3) ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้นการปฏิบัติจริง 4) ฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ตามโอกาส 5) เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะ/วิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ในโอกาสต่าง ๆ 6) จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ 7) จัดทำเว็บไซต์ ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

2. การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน สร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความ ต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) สำรวจสภาพปัญหา เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ไม่นำเรื่องวินัย เป็นข้ออ้าง ข้อต่อรอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เปิดโอกาสให้ครู ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ หลายรูปแบบ หลายช่องทาง 6) จัดตั้งชมรม สโมสร สมาคม เพื่อจัดกิจกรรมให้ครู ได้พบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ สร้างความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ 7) ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญ เป็นธรรม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน อย่างเท่าเทียม และ 8) จัดให้มีเวลาในการซักถาม หรือเสนอแนะ ความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง

3. การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้น จากการกระทำผิดวินัย ประกอบด้วย 1) ศักยภาพหลัง ความถนัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 2) ศักยภาพเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 3) ตรวจสอบพฤติกรรม ความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลา ราชการและนอกเวลาราชการ 4) เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) จัดให้มีที่ปรึกษา พี่เลี้ยง รับฟังปัญหา

5. การดำเนินการทางวินัย มีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนด โทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

กรมสรรพสามิต (2561 : 4 - 6) กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

1.1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีวินัย

1.3 ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ และจงใจเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ

จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

2. ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3. ดำเนินการกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 42) ได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้อยู่ใต้

บังคับบัญชาให้มีวินัย ตามมาตรา 95 วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พอสรุปได้ดังนี้

1. การให้ความรู้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย

2. สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย

3. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการ

รักษาวินัย

4. การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยนั้น มีแนวทาง ดังนี้

4.1 เอาใจใส่สังเกตการณ์ว่าจะมีเหตุอันอาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยอย่างไร
ขึ้นบ้างหรือไม่

4.2 ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

5. การดำเนินการทางวินัย กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
ได้กำหนดวิธีดำเนินการก่อนดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนี้

5.1 ถ้ามีมูลว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานใน
เบื้องต้นอยู่แล้ว ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

5.2 ถ้ามีผู้กล่าวหาโดยต้องปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาสงสัยว่าผู้อยู่
ใต้บังคับบัญชา ผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชาต้องรีบสืบสวนหรือ
พิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาหรือไม่ ถ้าไม่มีมูลก็ยุติเรื่องได้ ถ้ามีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัย
ทันที

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา จากนักวิชาการ
หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานราชการ สรุปได้ว่า การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหาร

สถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความรู้ 2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 3) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการป้องกัน และ 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย

การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

การส่งเสริมและพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา จากนักวิชาการหน่วยงานทางการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการให้ความรู้
2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ
3. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
4. ด้านการป้องกัน
5. ด้านการดำเนินการทางวินัย

ด้านการให้ความรู้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยมีจำนวนไม่น้อย เพราะความไม่รู้กฎ ระเบียบ แบบแผนของการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความรู้แก่ข้าราชการครูให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึงในกฎ ระเบียบต่าง ๆ ตั้งแต่ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย รวมทั้งให้เห็นว่าสิ่งใดเป็นข้อห้าม และสิ่งใดควรปฏิบัติ มีนักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ฉลอง ฉิมสุข (2540 : 92 - 93) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง ควรจัดแหล่งสารสนเทศเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจน แนวปฏิบัติต่าง ๆ ของวินัยข้าราชการครูให้เป็นสัดส่วนชัดเจน ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกโอกาส และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รู้จริง และแม่นยำในเรื่องกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะได้สามารถวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ เรื่องวินัยข้าราชการครูได้ทุกกรณี

กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 52) ได้เสนอวิธีดำเนินการในการให้ความรู้ ว่าอาจทำได้หลายวิธี เช่น

1. การจัดทำคู่มือข้าราชการแจกใช้สำหรับคนที่เข้ารับราชการใหม่ ประกอบด้วย สิทธิหน้าที่ของข้าราชการและระเบียบแบบแผนที่ข้าราชการควรรู้เพื่อให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง
2. การฝึกอบรม ควรฝึกอบรมข้าราชการให้รู้ระเบียบ แบบแผน วินัยที่ข้าราชการพึงยึดถือปฏิบัติโดยจัดทำเอกสารและสื่อฝึกอบรมข้าราชการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย

3. การจัดการเรียนการสอนทางไกล โดยทำเป็นบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปเรียนด้วยตนเองเท่านั้น

ยุพิน ตันวิสุทธิ์ (2541 : 97) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องวินัยแก่ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยการเผยแพร่ข้อมูล กฎระเบียบ หรือข้อควรปฏิบัติ และเรื่องราวที่ควรทราบ ควรกระทำอย่างสม่ำเสมอและโดยทั่วถึง และควรให้ความรู้เฉพาะด้านในกรณีที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่ปกติ

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547 : 95) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาควรหาเอกสารและจัดทำคู่มือการรักษากฎหมาย ระเบียบวินัยต่าง ๆ ให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยและควรจัดให้ครูสายผู้สอนมีการอบรมในเรื่องการรักษาวินัยอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการรักษาระเบียบวินัย

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548 : 41) กล่าวว่า เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้าน การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงควรดำเนินการดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่
2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกให้ข้าราชการครู
3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎ ระเบียบ ใหม่ ๆ ที่ต้องทราบ
4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ

ประวิณ ณ นคร (2552 : 97 - 98) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการนั้น อาจทำได้ ดังนี้

1. ฝึกอบรมให้ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฐมนิเทศให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการทั้งหมด แม้ผู้เป็นข้าราชการมานานแล้วถ้าได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหัวหน้างานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้รู้ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

2. แจกคู่มือ กฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้ข้าราชการครูได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน

3. ให้ข่าวสาร เป็นหนังสือเวียน หรือลงพิมพ์ในวารสาร หรือสำเนาแจก เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ที่ออกใหม่

สุพร คมจำ (2558 : 136) การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติราชการ อย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของสังคม ประกอบด้วย 1) จัดทำ เอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยึดถือและปฏิบัติ 2) ประชุมชี้แจง เรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยสอดคล้องในเวลาประชุม อยู่เสมอ 3) ปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ด้านจิตวิญญาณของการเป็นครู การแต่งกาย ระเบียบวินัย โดยเน้น การปฏิบัติจริง 4) อบรม สัมมนา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ตามโอกาส 5) เชิญผู้ชำนาญการ เฉพาะวิทยากรด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพร้อมทั้งให้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใน โอกาสต่าง ๆ 6) จัดทำเอกสาร/หนังสือเวียน เผยแพร่ ข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติตน และวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ 7) จัดทำ เว็บไซต์ให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบเมื่อมี กฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 42) มาตรา 95 วรรคสอง กำหนดวิธีเสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีวินัยนั้น สรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติ ตามในการรักษาวินัย
2. ฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการรักษาวินัย
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีวินัย
4. จูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีวินัย
5. ดำเนินการอย่างอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนา ทักษะคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม ของ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การให้ความรู้ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหาร ในการรักษา การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้ข้าราชการครู มีความรู้ เพื่อให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ จนเกิด เป็นนิสัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลโดยทั่วไป

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจได้แบ่งออกเป็น ความหมาย ของขวัญและกำลังใจ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้พอสังเขป ดังนี้

ความหมายของขวัญและกำลังใจ มีนักวิชาการศึกษา กล่าวไว้ได้ ดังนี้

ผดุง วุฒิเอี้ย (2552 : 10) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทักษะคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน ต่อบุคคล ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของคน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เบญจมาศ สมศรี (2553 : 9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึก นึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

สุรเชษฐ์ สุวพร (2553 : 14 - 15) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร การทุ่มเทความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจมีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพันธะผูกพัน ต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติอย่างสูง การได้รับการยอมรับจากสังคม

ณัฐรัฐ จันทะ โลก (2553 : 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ภาวะของจิตใจ หรือทัศนคติ หรือแรงผลักดันของบุคคล หรือบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นุ่คณะ หรือความเอื้อของของกลุ่ม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 : 155) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง และขาดความเชื่อมั่น

ราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2554 (2556 : 175) ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวลว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนดั้งเดิมมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วนกำลังใจ เป็นสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น และกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556 : 22) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ โดยแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ และยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กร

มิลตัน (Milton, 1981 : 151 - 152) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การ

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคคลากร หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลากรต่อการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการศึกษา กล่าวไว้ ดังนี้

วิลลาร์ธ รัฟพิสาล (2550 : 270 - 271) กล่าวว่า ในการพิจารณาศักยภาพเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถแยกเป็น 2 ระดับ คือ ขวัญกำลังใจในระดับแต่ละกลุ่ม (Individual morale) และขวัญกำลังใจในระดับแต่ละหมู่คณะ (Group morale) ซึ่งขวัญทั้งระดับมีความผูกพันกันจนยากที่จะแยกออกจากกัน ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงานที่ร่วมกันสร้าง เพื่อให้ความผูกพันเกิดขึ้นระหว่างบุคคลากรกับองค์การ และก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ขวัญกำลังใจช่วยสร้างความจงรักภักดี เชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. ขวัญกำลังใจช่วยเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุม

ความประพฤติของบุคคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

4. ขวัญกำลังใจช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลัง (Group effort) ที่จะช่วยให้้องค์การสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายได้

5. ขวัญกำลังใจช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลากรกับองค์การ

6. ขวัญกำลังใจช่วยเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิด

ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

7. ขวัญกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

8. ขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างบุคคลากรกับองค์การ

บดินทร์ สามหมอ (2551 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจ ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์การ ผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงและตระหนักเพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน ถ้าองค์การใด ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความ

กระตือรือร้นตั้งใจทำงาน บุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 :134 - 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญกำลังใจจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้อค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ให้ลุล่วงไป
5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 113) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง พันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ การบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดีก็ทำงาน โดยแสดงความสามารถไม่เต็มที่

มาลิณี จุโฑปะมา (2554 : 99) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ว่าทำให้เราได้เห็นพลังแห่งการเอาชนะอุปสรรคชีวิตได้เห็นความสำเร็จยิ่งใหญ่ในทุกด้าน มนุษย์นับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้กับภัยธรรมชาติ การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ด้านวัฒนธรรมความเป็นอยู่เพื่อสุนทรีย์และการมีชีวิตที่ดี การเพียรพยายามในการชิงชัยในการแข่งขันกีฬา ประกาศผลิตภัณฑ์ งานศิลปะ เป็นต้น ขวัญและกำลังใจเป็นพลังสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติของผู้ที่มุ่งพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ แต่ควรต้องใช้เหตุใช้ผลในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติอันเป็นไปในทางสร้างสรรค์แก่ตนเองและสังคม

เดวิส (Davis. 1987 : 25 ; อ้างถึงใน ชุมพล พงษากลาง. 2548 : 14) ให้ความเห็นว่าขวัญกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งและได้สรุปความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น
6. ผู้บริหารงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

ขวัญและกำลังใจมีสำคัญในการบริหารงานบุคคล ผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขวัญและกำลังใจเป็นพลังสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติของผู้ที่มุ่งพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้
สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 21 - 27) กล่าวถึง ปัจจัยการส่งเสริมวินัย ประกอบไปด้วย ขวัญ กำลังใจ ค่านิยมและคุณธรรม มีดังนี้

1. ขวัญ (Morale) เป็นพลังให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ขวัญจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งเสริม จรรยาและวินัยในการทำงานจึงต้องการเสริมสร้างขวัญด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1.1 รับขวัญ ต้องมีการรับขวัญคนที่เข้าทำงานใหม่ ด้วยการให้พบผู้บริหาร ให้การต้อนรับ ทำการปฐมนิเทศเพื่อครอบให้เป็นคนของหน่วย สำหรับคนที่ทำงานอยู่แล้ว ก็จะต้องได้ พบปะผู้ใหญ่เพื่อถามไถ่และปรับทุกข์ ตลอดจนรับฟัง ปัญหาและช่วยแก้ปัญหา หรือแสดงความเมตตากรุณากันบ้าง ทั้งนี้ เป็นการสร้างขวัญรายบุคคล (Individual Morale)

1.2 ปล่อยขวัญ คนที่ประสบปัญหาชีวิตหรือชะตากรรมยอมเสียขวัญ ต้องคอยถามไถ่ ปล่อยใจ แสดงความเสียใจ และหาทางแก้ไขบ้าง เป็นการสร้างขวัญ รายบุคคล (Individual Morale)

1.3 ทำขวัญ เมื่อพนักงานได้รับความสูญเสีย หรือเสียหาย เนื่องจากการทำงานตามหน้าที่ จะต้องทำขวัญด้วยการให้ประโยชน์ชดเชยแก่เขาหรือทายาทบ้าง เป็นการสร้างขวัญโดยทั่วไป

1.4 บำรุงขวัญคนทำงานอาจกังวลในเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย ความเป็นธรรม จึงต้องคอยบำรุงขวัญด้วย การทำให้เขารู้สึกว่าจะมีความมั่นคง ความปลอดภัย และ ได้รับความเป็นธรรมโดยทั่วกัน เป็นการสร้างขวัญหมู่ (Group Morale)

2. กำลังใจ (Will to Work) เป็นพลังส่งเสริมให้คนทำงานอย่างทุ่มเท กำลังใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมจรรยาและวินัยในการทำงาน กำลังใจมาจากแรงดึงและแรงดัน มีดังต่อไปนี้

2.1 แรงดึง เกิดจากความต้องการและศรัทธา การสร้างแรงดึง ด้วยการสนองความต้องการทางความมั่นคงทางความปลอดภัย ทางความเป็นธรรม ทางความก้าวหน้า ทางการยอมรับนับถือและทางเกียรติยศ ชื่อเสียง การสร้างศรัทธาในงาน ในหน่วยงาน ในผู้บังคับบัญชา ในผู้ร่วมงานและในสภาพแวดล้อม

2.2 แรงดัน เกิดจากความจำเป็นและความกลัว การสร้างแรงดันด้วยการสร้างเงื่อนไขให้จำเป็นผูกมัดด้วยคำมั่นสัญญา ผูกมัดด้วยเครื่องยังชีพ เช่น สวัสดิการด้านต่าง ๆ และสร้างเงื่อนไขให้กลัว กลัวผลร้าย เช่น การให้สาบานตน และกลัวผู้รับรอง

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ หรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถได้ 4 ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริช เบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรย์เกอร์ (McGregor) และทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 47) ได้ตั้งทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ขึ้น โดยมีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ตามลำดับความต้องการของมนุษย์

1.4 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

1.5 ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองลำดับความต้องการพื้นฐานนี้ มาสโลว์ เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ชั้นดังนี้

1.5.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ ยารักษาโรคภัย รวมทั้งที่อยู่อาศัย ความต้องการเหล่านี้ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

1.5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุ ความต้องการ ด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัย ของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทาน จนอิ่มท้องแล้ว เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญ กับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

1.5.3 ความต้องการความรัก และการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็น ความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเอง ครอบครอง อยู่ตลอดเวลา เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเรา และต้องการให้เขาเหล่านั้นรัก เราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

1.5.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความ ต้องการ อีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก และเป็น เจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการ การเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหง จากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

1.5.5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็น อยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะ ต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อน และต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่าเป็นการให้ความสนใจ กับความต้องการที่เกิดขึ้นของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการอยู่ไม่จำกัด เปลี่ยนแปลง ไป

เรื่อย ๆ และมีการแบ่งเป็นลำดับขั้นตอนจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตไปถึงความต้องการขั้นสูงของแต่ละบุคคล

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two - Factor Theory)

ศิรวัชรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 313 - 315) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two - Factor Theory) ว่าเป็นทฤษฎีเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ได้ศึกษา ทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ

ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงาน มักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาทำให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ”

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation With Supervisors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

2.1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.1.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย มีดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำพายุให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ด้วยแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการอบรม

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน จะเป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวเองกันมิให้

คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้เฮอริเบิร์กยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากมีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูง ถ้าหากมีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสอง ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยขวัญจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง

สรุปจากการศึกษาแนวคิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจ แรงกระตุ้น ให้เกิดขวัญและกำลังใจ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในความต้องการพื้นฐานของคน และแสดงความรู้สึกที่ดี มีทัศนคติทางด้านบวก หรือระดับความรู้สึกที่ดี ไม่ดี ชอบ ไม่ชอบ ของบุคคล ต่อพฤติกรรมบุคคลให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรย์เกอร์ (McGregor)

แม็กเกรย์เกอร์ (McGregor, 2002 : 10 ; อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544 : 14 - 15)

ทฤษฎี X ของแม็กเกรย์เกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้ จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ

2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดี และทำโทษคนไม่ทำงาน

3. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง รวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย ว่าคนมีความต้องการทางร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของแม็กเกรย์เกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X มีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. โดยทั่วไป ๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนเองชอบทำและทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุม คนอาจจะไม่ทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา ลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่วิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบของเขาเองจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่ชอบมีความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงาน อยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

จากสมมุติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการเป็นส่วนตัวและความต้องการขององค์กร

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom)

วรูม (Vroom, 1964 : 50) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้คะแนนดีขึ้นจริงหรือ

วรูม ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ เขาก็จะพยายาม และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทนเป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่า และความสำคัญต่อสิ่งใด แล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของวรูมไปวิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ หากบุคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวังสูง และได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็คเกรย์เกอร์ และทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของคน ซึ่งการที่จะทำให้คนต่าง ๆ เหล่านี้มีพฤติกรรมไปในทางที่ดี สร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การสร้างสภาวะของจิตและอารมณ์ ของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกที่ดี เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นในการทำงาน

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการรักษาวินัย ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติในทางที่ไม่ดีด้วย มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 25) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านบุคลิกภาพหรือลักษณะร่างกายสมบูรณ์ มีความสง่าผ่าเผย ไม่เป็นโรคติดต่อที่สังคมรังเกียจ ปราศจากความพิการ การแต่งกายที่เหมาะสมเรียบร้อย การใช้เครื่องแต่งกายต้องไม่เป็นเป้าสายตาของผู้พบเห็นและก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ดี มีกิริยา ท่าทางและวาจา ต้องดูความเหมาะสมว่างานนั้นเป็นอย่างไร การแสดงออกต้องยิ้มแย้มแจ่มใส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 19 - 20) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย โดยกระทำการตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

5. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตาม

6. อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

7. รักษาความลับของทางราชการ

8. สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

9. ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

10. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

11. รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

12. กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎหมาย

ดังนั้น ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวไปในทางที่ไม่ดี ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติตัวในทางที่ไม่ดีด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 71 - 82) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องรักษาวินัยของ

ตนเองให้ดีและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม และเที่ยงธรรมแล้ว พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณลักษณะของผู้นำ มีดังนี้

- 1.1 ต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน (Sense of Purpose and Direction) ทราบถึงงาน ในหน้าที่และทิศทางที่จะควบคุมการดำเนินการให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์
- 1.2 ต้องมีความต้องการมีเพื่อน (Friendliness) การคบเพื่อนเป็นส่วนของกลุ่ม เข้าใจถึงความรักและความเป็นเพื่อน
- 1.3 ต้องมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสนอ
- 1.4 ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม (Integrity) มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่เชื่อถือได้ทุก ๆ เรื่อง จึงจะได้รับความไว้วางใจ และมั่นใจจากผู้ร่วมงาน
- 1.5 ต้องมีความฉลาดรอบรู้ (Intelligence) ในระดับค่อนข้างสูง รอบรู้สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงใช้ในการดำเนินการงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
- 1.6 ต้องมีความจริงใจ (Ingenuity) ในการทำงานเป็นคนพูดจริง ไม่โลเล ท้อถอย
- 1.7 ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ไม่หยุดคิด และไม่หยุดนิ่งในเรื่องการทำงาน คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 1.8 ต้องมีความเชื่อมั่น รักและศรัทธา (Faith) ในงานที่ทำว่าเป็นสิ่งดีมีประโยชน์ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น
- 1.9 ต้องมีเทคนิคในการทำงาน (Technical Mastery) ไม่ทำงานอย่างธรรมดา ๆ ไปเรื่อย ๆ แต่จะต้องศึกษาให้รอบรู้เทคนิควิธีที่จะทำงาน ให้บังเกิดผลดีสูงขึ้น ตลอดเวลา ประสานงานได้ในทุกเรื่องทั้งคน ทั้งเครื่องมือ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ
- 1.10 ต้องมีทักษะในการถ่ายทอด (Teaching Skill) มีความสามารถในการพูด และชี้แจงให้เกิดความเข้าใจ ถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดไปให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจได้เป็นอย่างดี
- 1.11 ต้องเป็นผู้มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์เข้มแข็ง (Physical and Mental Energy) แข็งแรง มีอารมณ์มั่นคง
- 1.12 ต้องมีความรัก (Love) ต่อผู้ร่วมงาน รักงาน รักการทำงาน รักความก้าวหน้า รักที่จะเห็นผลสำเร็จของงาน
- 1.13 ต้องมีประสบการณ์ (Experience) มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง

- 1.14 ต้องมีความเสียสละ (Sacrifice) อุทิศผลประโยชน์ส่วนตนให้กับส่วนรวม พร้อมทั้งจะอุทิศให้กับงานอย่างแท้จริง
- 1.15 ต้องมีลักษณะออมชอม (Harmonize) สร้างความสามัคคี กลมเกลียว นุ่มนวลอ่อนปรน อะลุ่มอล่วย ให้กลุ่มต่าง ๆ ประสานกันได้
- 1.16 ต้องมีศิลปะในการจูงใจคน (Persuasiveness) ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติให้ความร่วมมือ โดยใช้หลักจิตวิทยาผสมผสานกับอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่อย่างเหมาะสม
- 1.17 ต้องมีความกล้าหาญ (Courage) ไม่ย่อท้อ เกรงกลัวต่อ ความลำบาก อันตราย ความเจ็บปวด ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ
- 1.18 ต้องมีความแนบเนียน (Tact) ในการกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดความราบรื่น ได้รับความสำเร็จในการดำเนินการติดต่อ คบค้าสมาคมทั่วไป
- 1.19 ต้องมีความยุติธรรม (Justice) การวางตนหรือดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม มีศีลธรรม ให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน
- 1.20 ต้องมีความอดทน (Endurance) ความอดทนทั้งร่างกาย และจิตใจที่จะทนทานต่องานที่ตนรับผิดชอบ
- 1.21 ต้องไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ไม่เห็นแก่ความสุขและผลประโยชน์แก่ตนฝ่ายเดียว หรือทำให้ผู้อื่นเสียประโยชน์ ไม่เบียดบัง เอาเปรียบผู้อื่น
- 1.22 ต้องมีความตื่นตัว (Alertness) ระวังระวังต่อความเจริญก้าวหน้า ข่าวสาร ความเป็นไปของโลกและสังคม รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ให้ทันการณ์
- 1.23 ต้องเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Humanity) ต้องเอาใจใส่ สนใจต่อความทุกข์สุขของเพื่อนมนุษย์ มีความกรุณาปรานี สงสาร อยากช่วยให้พ้นทุกข์
- 1.24 ต้องถ่อมตน (Humility) การรู้จักสงบเสงี่ยม ไม่หยิ่ง ะโย
- 1.25 ต้องรู้จักควบคุมตนเอง (Self-control) ควบคุมอารมณ์ จิตใจ ให้อยู่ในอาการสงบ ปกติ ไม่แสดงอารมณ์ เมื่อไม่พอใจ ไม่แสดง อารมณ์โกรธจนสังเกตเห็นได้
- 1.26 ต้องมีสังคมดี (Sociability) เข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง เข้าไปที่ไหนแจ่มใสรื่นเริงสนุกสนาน เข้าได้ทุกวงการ

2. ผู้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประทับใจในเรื่องดังต่อไปนี้ เช่น การรักษาสุขภาพอนามัย ออกกำลังกายสม่ำเสมอ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมแก่กาลเทศะ ศึกษาหาความรู้ติดตามเหตุการณ์ปัจจุบัน ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์เยือกเย็น ไม่ทำผิดศีลธรรมและวินัย คิดในแง่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พุดจาไพเราะและเชื่อถือได้

บุคคลอื่น หลีกเลี่ยงการพูดคำหยาบ หรือนินทาใคร หลีกเลี่ยงการพูดให้ใครไม่สบายใจ หรือแสดงใจ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นพูดบ้าง พูดให้กำลังใจผู้อื่น พูดถูกกาลเทศะและเหมาะสมแก่บุคคล

3. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประทับใจ เช่น วางแผนการปฏิบัติงาน จัดแบ่งงานและกำหนดหน้าที่แน่นอน จัดหา คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้ ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก ติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ปรับปรุงแผนงานและการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ ใช้ความคิดริเริ่ม ตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีและความก้าวหน้า แก้ปัญหาและตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง

4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้บังคับบัญชาอย่างน่าประทับใจ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรนั่งจิบแจออยู่ในห้องทำงานตลอดเวลา แต่ควรออกจากห้องทำงานไปดูแลผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่ทำงานอยู่บ้าง ทั้งนี้ควรจะได้พบปะกับผู้อื่นได้บังคับบัญชาบ่อย ๆ เพื่อให้เป็นกัลยาณมิตรของผู้อื่น โดยอาจจัดให้มีการประชุมกันบ้าง เพื่อปรึกษาหารือกัน รับฟังปัญหาและหาทางแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงาน เรื่องคน เรื่องวัสดุอุปกรณ์ ให้ความสะดวกในการทำงานและเรื่องอื่น ๆ มีการปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ดูแลทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานงานระหว่างผู้อื่นได้บังคับบัญชาและสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน การปกป้องคุ้มครองผู้อื่นได้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม และเสียดสละสิทธิประโยชน์ของตนให้แก่ผู้อื่นได้บังคับบัญชา

การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะทำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความเชื่อใจในตัวผู้นำ เมื่อเกิดความศรัทธาแล้ว จะจงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกในองค์กรทำตามผู้บังคับบัญชาสั่ง จะส่งผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 72 - 74) จรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำความผิดเกี่ยวกับจริยธรรมทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 41) มาตรา 95 วรรคสอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนา เจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้เลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

ด้านการป้องกัน

การป้องกันกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญ ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องหาวิธีการเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย โดยการคอยดูแลเอาใจใส่ ปกป้องเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการป้องกันการกระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

ฉลอง ฉิมสุข (2540 : 26) กล่าวว่า การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการเป็นภารกิจสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำเพื่อหาแนวทางในอันที่จะป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย อีกทั้งยังต้องขจัดเหตุที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย รวมทั้งปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากเหตุที่จะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

สุรพันธ์ อรัญนารถ (2547 : 19) กล่าวว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำที่กำจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้น

จากเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย โดยต้องให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการครบถ้วนแจ่มแจ้งและทั่วถึง คู่คุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากสิ่งที่จะชักนำให้เกิดการกระทำผิดวินัยและหาทางให้ข้าราชการได้ระบายความรู้สึกที่กดดัน ความต้องการหรือความคับข้องใจต่าง ๆ โดยไม่ต้องกระทำผิดวินัย

คัสกร คำมา (2550 : 31) กล่าวว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย คือ การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อควบคุม สอดส่อง ดูแล ระมัดระวังการปฏิบัติงาน ความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งที่จะทำให้เกิดการผิดวินัย รวมถึงการศึกษาค้นหาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการครูมีวินัย เพราะการป้องกันเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ข้าราชการครูไม่กระทำผิดวินัย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ในการป้องกันมิให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีต่าง ๆ

ชำนาญ สอนชื่อ (2551 : 17 - 18) ได้เสนอการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยจำแนกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาวิธีป้องกัน เช่น การฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่ม แจ่มทั้งข้าราชการครูที่บรรจุใหม่หรือเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกข้าราชการครู การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครู เมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ และการนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องทำหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ ที่อาจกระทำผิดวินัยได้ง่าย

2. โดยการหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการความคับข้องใจของข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัยได้ จึงหาวิธีป้องกัน เช่น ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชา หรือกับทุกคน จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์ ให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ จัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

3. โดยการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เนื่องจากข้าราชการครูกระทำผิด เพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำ ควรหาทางป้องกัน เช่น การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ระมัดระวัง ให้ความช่วยเหลือ ตักเตือน ควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เป็นแบบอย่างที่ดี และการมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความสามารถ

ประวีณ ณ นคร (2552 : 97 - 98) กล่าวว่า มีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่ทำผิดวินัยเพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับ ให้จำเป็นต้องทำเช่นนั้นอิทธิพลที่ว่านี้อาจมีกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของข้าราชการเก่า ข้าราชการที่เข้ารับราชการใหม่ ส่วนใหญ่ยังมีจิตใจบริสุทธิ์ และมักจะคอยดูแลแบบของข้าราชการ ที่รับราชการอยู่ก่อนแล้วเป็นแนวปฏิบัติ บทบาทของข้าราชการเก่าจึงมีอิทธิพลที่จะสร้างพฤติกรรมให้ข้าราชการใหม่ ยิ่งข้าราชการเก่ารวมหัวกันเป็นกลุ่ม โกงและเถกเถกแล้ว ข้าราชการใหม่ก็จะถูกบีบบังคับให้ร่วมกลุ่ม โกงและเถกเถก ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการใหม่ไม่อยากทำผิดวินัยเช่นนั้น ก็จำต้องทำผิดวินัยเพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับ มิฉะนั้นอาจถูกแกล้ง ถูกเกลียด อยู่กันไม่ได้

2. อิทธิพลของผู้ประกอบมิชฌาชีพ ข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมอนุญาต อนุมัติ หรือเสนอข้อมูลเพื่อการดังกล่าว มักจะถูกผู้ประกอบมิชฌาชีพใช้อิทธิพลบีบบังคับให้กระทำการในทางที่ผิดวินัยเพื่อให้เขาได้ประโยชน์ ถ้าไม่ทำตามความต้องการของเขา ก็อาจถูกกลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นแกล้งกล่าวหา แกล้งให้ย้าย หรือแม้กระทั่งจะทำร้ายหรือฆ่า

3. อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย ข้าราชการที่ประจำทำหน้าที่ในท้องถิ่นซึ่งเป็นชายแดนที่มีผู้ก่อการร้าย มักจะถูกผู้ก่อการร้ายคุกคามจนอยู่ไม่ได้ อาจต้องละทิ้งหน้าที่บริหารราชการ ถ้าทางการไม่ให้ความคุ้มกันเพียงพอ

4. อิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำ นอกจากอิทธิพลของข้าราชการเก่า ของผู้ประกอบมิชฌาชีพ และของผู้ก่อการร้ายแล้ว ยังมีอิทธิพลของผู้อื่นที่ข้าราชการประจำเกรงกลัวอาจถูกบีบบังคับให้ทำผิดวินัยได้อีก ถ้าข้าราชการไม่ได้รับความคุ้มกันเพียงพอ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องปกป้องคุ้มกัน ข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับดังกล่าว

สุพร คมขำ (2558 : 137) การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อการกระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาภูมิหลัง ความถนัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมอบหมายภาระงานในหน้าที่ 2) ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา อย่างละเอียดถี่ถ้วน 3) ตรวจสอบพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ 4) เปิดโอกาสให้ บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางควบคุม กำกับ ติดตาม การกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดให้มีที่ปรึกษา ที่เสี่ยง รับฟังปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นกลาง 6) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของครูด้วยกันเอง 7) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตน ได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย 8) กำหนด

องค์ประกอบพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และ จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และ 9) จัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 20) กล่าวว่า การป้องกันมิข้าราชการกระทำผิดวินัย ให้ ผู้บังคับบัญชา กระทำได้โดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และ ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิด วินัย การรักษาวินัยโดยวิธีป้องกันนี้ จะทำให้ข้าราชการไม่กระทำผิดวินัยเพราะมีเหตุชักนำ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 42) มาตรา 95 วรรคสาม มีแนวทางการป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชากระทำผิดวินัยนั้น ด้วยเอาใจใส่สังเกตการณ์ว่าจะมีเหตุอันอาจก่อให้เกิดการกระทำผิด วินัยอย่างใดขึ้นบ้างหรือไม่และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษากระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับ ควบคุม สอดส่อง พฤติกรรมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการตักเตือน ช่วยเหลือ และมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ปฏิบัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดความภาคภูมิใจใน การปฏิบัติงาน เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร

ด้านการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อป้องปรามไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด แต่หาก ถ้ากระทำความผิดแล้ว ต้องได้รับโทษที่เหมาะสมกับความผิด

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมาย การดำเนินการทางวินัย ไว้ดังนี้

ยูวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 336 - 337) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมายเมื่อข้าราชการมีกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัย รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ระหว่างการสอบสวน พิจารณา อันได้แก่ การสืบสวน การตั้ง เรื่องกล่าวหา การสอบสวน การให้พักราชการและการให้ลาออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณา ความผิดและกำหนดโทษ และการลงโทษ ที่ต้องมีการดำเนินการทางวินัยเพื่อจุดมุ่งหมายสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้ความจริงว่าข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดในกรณีใดหรือไม่
2. เพื่อให้เป็นไปโดยยุติธรรมตามกระบวนการทางนิติกรรม
3. เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษและไม่ให้ลงโทษผู้ไม่มีความผิด
4. เพื่อให้การลงโทษเป็นไปโดยเหมาะสมกับความผิด

5. เพื่อให้การลงโทษเป็นไปโดยสุจริต

สุรพันธุ์ อรรถนารถ (2547 : 19) การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นมาตรการสุดท้ายที่จะใช้บังคับแก่ราชการที่กระทำผิดวินัย เพื่อเป็นการเยียวยา แก่ใจเท่าที่จะทำได้เมื่อข้าราชการได้กระทำการฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนหรือธรรมเนียมของทางราชการที่กำหนดไว้ จะต้องได้รับโทษทางวินัย ในผลของการกระทำนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่กระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัย เพื่อพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย ซึ่งการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย ย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิหรือประโยชน์อันพึงคาดหมายได้ของข้าราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ถูกลงโทษตัดเงินเดือนทำให้ได้รับเงินเดือนไม่ครบตามจำนวนที่คาดหมายว่าจะได้ นอกจากนี้การลงโทษทางวินัยยังทำให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษเสียประโยชน์อย่างอื่นอีก เช่น ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประวีณ ณ นคร (2552 : 97 - 98) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา ได้แก่

1. การสืบสวน
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา
3. การสอบสวน
4. การให้พักราชการ และการให้ออกไว้ก่อน
5. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
6. การลงโทษ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 85) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำ เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือการสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษหรืองดโทษ การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย เช่น ให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557 : 112 - 122) สรุปได้ว่า แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีข้าราชการบางคนกระทำผิดวินัยอยู่ จึงต้องมีการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่กระทำผิดวินัย

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้ใด กระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รายงานให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยทราบตามลำดับ และสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ก็ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป ด้วยความรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากอคติและลงโทษโดยเหมาะสมกับความผิด

เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของวินัย รักษามาตรฐานความประพฤติและสมรรถภาพของข้าราชการ รักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ และเป็นอุทาหรณ์ให้ข้าราชการทุกคนตระหนักในการรักษาวินัย

เมื่อลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแล้ว หากผู้นั้นยังคงรับราชการอยู่ ต้องชี้แจงให้ผู้นั้นสำนึกในการกระทำผิด แล้วให้โอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

สุพร คมขำ (2558 : 137 - 138) กล่าวว่า วัฏจักรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงการดำเนินงานเพื่อลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของไทย ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย 1) ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ อย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม 2) ดำเนินการสืบสวนหาผลความจริง เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกกล่าวหา ได้มีโอกาสชี้แจงเหตุผลของการกระทำผิดวินัย ก่อนดำเนินการทางวินัย 3) ให้ความสำคัญ และแก้ไขปัญหาทันที กับทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำ ผิดวินัย 4) พิจารณาลงโทษ ตามลำดับโทษ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 5) กรณีในการกระทำผิดครั้งแรก และเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ควรให้ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ 6) ชี้แจงโทษทุกครั้งเมื่อมีการกระทำผิด เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนมีการลงโทษ 7) เสริมสร้างหลักการรับผิดชอบ และรับชอบร่วมกันและ 8) พิจารณาโทษให้ทันตามกำหนดเวลา

สำนักมาตรฐานวินัย (2558 : 69 - 74) กล่าวถึง การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย สามารถ สรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการกล่าวหา ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้รายงานให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยทราบและสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่

2. หลักในการดำเนินการทางวินัย สรุปได้ดังนี้

2.1 รวดเร็ว (Expediency) จะต้องให้ได้ผลเสร็จสิ้น โดยเร็ว เพื่อให้ผู้กระทำผิด ได้รับโทษในเวลาที่เหมาะสมจะได้รู้สำนึกในการกระทำผิดและได้รับผลเหมาะสมกับความผิด หากการดำเนินการทางวินัยใช้เวลานานมาก จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาถูกจำกัดสิทธิ ต่าง ๆ ในระหว่างดำเนินการทางวินัยโดยไม่เป็นธรรม ยิ่งถ้าผลการดำเนินการทางวินัย ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด ยิ่งทำให้ผู้นั้นเสียสิทธิต่าง ๆ ในระหว่างดำเนินการทางวินัย โดยไม่ยุติธรรม จึงจำเป็นต้องใช้ความรวดเร็วในการดำเนินการทางวินัย

2.2 ยุติธรรม (Justice) เป็นหลักที่ใช้ในการดำเนินการพิจารณาวินัย ความผิดของบุคคลและกำหนดโทษที่จะลงแก่บุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

2.2.1 นิติธรรม ต้องเป็นไปตามกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ กฎหมาย

2.2.2 วิสัยธรรม ผู้ใดกระทำผิดต้องค้นหาให้ได้ความจริงว่า ผู้นั้นกระทำผิดจริง ไม่ใช่เป็นเพียงการสันนิษฐาน

2.2.3 เทียงธรรม (Justness) สภาพที่ตรงไปตรงมา ผิดก็ว่าไปตามผิด ถูกก็ว่าไปตามถูก

2.2.4 เป็นธรรม (Fairness) คือ ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อบุคคลที่มีสถานะทางกฎหมายเหมือนกัน

2.2.5 มโนธรรม (Conscience) คือ จิตสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม การกำหนดโทษผู้กระทำผิดต้องกำหนดให้เหมาะสมกับความผิด โดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม ความควรหรือไม่ควร

2.3 ปราศอคติ (Prejudicedness) คือ ไม่ลำเอียง ใครทำผิดก็ต้องว่าไปตามผิดโดยเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะเป็นคนใด

2.4 ลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด (Proportionate Punishment) โดยเป็นไปตามระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล เช่น กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องไล่ออกหรือปลดออก กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ต้องไล่ออกตามมติคณะรัฐมนตรี กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ควรลงโทษในสถานที่ที่เหมาะสม กับพฤติกรรมแห่งการกระทำ ซึ่งอาจลดหย่อนเมื่อมีเหตุที่ควรลดหย่อน งดโทษในกรณีที่ ควรงดโทษ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 45) ได้กล่าวถึง การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมาย ที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่

1. การตั้งเรื่องกล่าวหา
2. การสืบสวนหรือการสอบสวน
3. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
4. การลงโทษหรือลดโทษ
5. การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย เช่น ให้พักราชการ หรือให้ออกจาก

ราชการไว้ก่อน

โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลพินิจ กำหนดโทษทางวินัย จึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

มาตรา 95 วรรคสี่ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

มาตรา 95 วรรคห้า เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาริบดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่า กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

มาตรา 98 วรรคหนึ่ง การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อ ดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยมิชักช้า และในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น การดำเนินการทางวินัยไม่ได้มุ่งที่การลงโทษเพียงอย่างเดียว เพราะการลงโทษเป็นการแก้ปัญหาปลายเหตุเท่านั้น แต่การดำเนินการทางวินัยเป็นทุกวิธีที่ต้องการให้ข้าราชการเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นข้าราชการที่ดี

จึงพอสรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อ

ข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือ การสอบสวน การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ และการลงโทษหรือคงโทษ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นระเบียบกฎหมายที่ข้อบังคับที่กำหนด ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เป็นการสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร พอสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย สรุป ได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 56 - 62)

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วย ความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นนั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษา ประโยชน์ ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมี ขอบ เพื่อให้เห็นเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็น ไป ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบาย ของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และ หน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือ ขาดการเอาใจ ใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่าง ร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้ามองว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและนักเรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม แก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำ

ผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงาน ของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำ ผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับที่สูงขึ้น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและ หน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรค การเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภา ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะ เดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำ พิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่าง ร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยา เสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมี กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณี เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรลดโทษตามที่บัญญัติไว้ โทษทางวินัยมี 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยานาต โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความคิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรใด ในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาวินัย โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และยังคงปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการไม่ให้กระทำผิดวินัย

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและ สังคมอันจะนำมา ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. 2556 : 72 - 74)

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจ
7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดย ไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
10. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด กระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นก่อนว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผลของการสืบสวนปรากฏว่าเป็นกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไปได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 45 - 79) ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือการสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษหรืองดโทษ การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย เช่น ให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การตั้งเรื่องกล่าวหา

การตั้งเรื่องกล่าวหา เป็นการตั้งเรื่องดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

ผู้ตั้งเรื่องกล่าวหา คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา กรณีที่เป็นกรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา 98 วรรคสอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สำหรับกรณีที่เป็นกรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้ทุกคนในฐานะผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่

เป็นการช่วยปฏิบัติราชการจะมีเพียงอำนาจบังคับบัญชา แต่ไม่มีอำนาจดำเนินการทางวินัยหรือ
สั่งลงโทษกรณีเช่นนี้ จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ

เรื่องที่กำลังกล่าวหา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำที่กล่าวอ้างว่า
ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย

การตั้งเรื่องกล่าวหา หมายถึง การตั้งเรื่องการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนกล่าวหา และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนพิจารณา
ในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อกล่าวหา หมายถึง รายละเอียดแห่งการกระทำหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำที่
กล่าวอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย โดยอธิบายว่าผู้ถูกกล่าวหาทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำ
อย่างไร เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหา รู้ตัวและมีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้

ในการตั้งเรื่องกล่าวหา นั้นมิใช่ฐานความผิด แต่เป็นเรื่องราวหรือการกระทำที่ กล่าว
อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด ฉะนั้นการตั้งเรื่องกล่าวหาควรตั้งให้กว้างไว้ เพียงเพื่อให้รู้ว่าผู้
ถูกกล่าวหาทำอะไรที่เป็นความผิด และไม่ควรเอากรณีความผิดหรือฐานความผิด หรือมาตรา
ความผิด ไปเป็นเรื่องกล่าวหา เพราะจะทำให้เรื่อง ที่กล่าวหาถูกจำกัดไว้ในวงแคบ

2. การสืบสวนหรือการสอบสวน

การสืบสวนเป็นวิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใน
กรณีที่มีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการผู้ใดอาจกระทำความผิด ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.1 การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเบื้องต้นใน
มูลกรณีที่มีการกล่าวหา หรือสงสัยว่าข้าราชการผู้ใดอาจกระทำความผิดจริงหรือไม่ เพียงใด เพื่อจะ
ได้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

วิธีการสืบสวนไม่มีกฎหมายหรือระเบียบใดกำหนดรูปแบบของการดำเนินการไว้
ดังนั้น การสืบสวน อาจดำเนินการโดยวิธีการใดก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพของเรื่องที่จะทำ
การสืบสวนว่าควรจะใช้วิธีอย่างไร จึงจะเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงของเรื่องที่สืบสวน
อาจทำได้โดยผู้บังคับบัญชาดำเนินการเอง หรือตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือ
มอบหมายให้ผู้ใดไปดำเนินการ เช่น ผู้บังคับบัญชาลำดับรองลงมา หรือเจ้าหน้าที่ที่ไว้วางใจ หรือ
ส่งประเด็นหรือข้อสำคัญไปให้หน่วยงานหรือผู้ที่เชื่อถือได้สืบสวนให้ก็ได้ เช่น ตำรวจ การสืบสวน
อาจกระทำได้ทั้งโดยทางลับและโดยเปิดเผย

การสืบสวนโดยทางลับ ได้แก่ การสืบสวนที่ดำเนินการไปโดยมิให้ผู้กระทำผิด
หรือผู้ถูกสงสัยว่า เป็นผู้กระทำผิดรู้ตัวถึงเรื่องที่จะทำการสืบสวน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม

การสืบสวนโดยเปิดเผย ได้แก่ การหาข้อเท็จจริงโดยวิธีแจ้งหรือแสดงให้ผู้ถูก

สงสัยหรือผู้ถูกกล่าวหา ทราบถึงประเด็นแห่งความผิด และขอให้เข้าชี้แจงแสดงเหตุผลแก่อัย
กล่าวหาโดยปกติผู้สืบสวนจะต้องรวบรวม พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือข้อมูลต่าง ๆ ไว้ก่อน
เพื่อสะดวกในการที่จะชี้หรือยืนยันถึงข้อกล่าวหา

กรณีใดจะสมควรสืบสวน โดยเปิดเผยหรือโดยทางลับนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะ
สืบสวน ความร้ายแรงแห่งกรณี ตลอดจนความเสียหายหรือเสียชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง
หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การสืบสวนทางวินัยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ การสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย
(ไม่เป็นการดำเนินการทางวินัย) และการสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย

2.1.1 การสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ การสืบสวนเมื่อมีกรณี
สงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัย เป็นการสืบสวนเพื่อพิจารณาว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า
ผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หากข้อเท็จจริง พิสูจน์ได้ว่า กรณีมีมูลก็ต้องดำเนินการทางวินัยต่อไป แต่ถ้า
ผลการสืบสวนปรากฏว่ากรณีไม่มีมูลก็ต้องยุติเรื่อง

กรณีที่มีการกล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทำผิดวินัย ซึ่งการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยนั้นอาจมีที่มาอันเป็นมูลกรณีแห่งเรื่องที่
กล่าวหาปรากฏขึ้นได้หลายทาง เช่น 1) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพบว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้ใด
กระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐาน ในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที
2) กรณีที่มีการร้องเรียนด้วยวาจา ให้จดปากคำและให้ผู้ร้องเรียนลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี
พร้อมรวบรวมพยานหลักฐานอื่น ๆ ประกอบการพิจารณา แล้วดำเนินการให้มีการสืบสวน
ข้อเท็จจริงโดยอาจตั้งกรรมการสืบสวน หรือสั่งให้บุคคลใดไปสืบสวน หรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้อง
มาสอบถามก็ได้ หากเห็นว่ากรณีมีมูล ก็ต้องสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อไป 3) สำหรับ
กรณีที่มีการร้องเรียนเป็นหนังสือ ผู้บังคับบัญชาต้องสืบสวนในเบื้องต้นก่อน หากเห็นว่า ไม่มีมูลก็
ตั้งยุติเรื่อง ถ้าเห็นว่า มีมูลก็สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และ 4) ส่วนราชการหรือหน่วยงาน
อื่นแจ้งมาให้ทราบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยหรือสงสัยว่ากระทำ
ผิดวินัย

2.1.2 การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ 1) การสืบสวนกรณีเป็น
ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง โดยที่มาตรา 98 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า “ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ
ก.ค.ศ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้” และตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่
ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549 2) กรณีละทิ้งหน้าที่ ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า 15

วัน ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการสืบสวนก่อน หากปรากฏว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จึงต้องเสนอเรื่องให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาโดยไม่สอบสวนก็ได้

2.2 การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่น เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ หรือพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังกล่าวหาเพื่อให้ได้ความจริง และความยุติธรรมและ เพื่อที่จะพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ ถ้ากระทำความผิดจริงก็จะได้ลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยนั้น การสอบสวนทางวินัยเป็นการดำเนินการเพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสถานภาพ ของสิทธิและหน้าที่ของบุคคล จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด การสอบสวนทางวินัยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

2.2.1 การสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการสอบสวนเพื่อหาความจริง ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยแต่งตั้ง จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนจำนวนอย่างน้อย 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการสอบสวนอย่างน้อยอีก 2 คน ให้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีจำเป็นจะให้ มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ สำหรับวิธีการสอบสวนให้นำขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง มาใช้โดยอนุโลมกำหนด ระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน อาจขอขยายระยะเวลา ดำเนินการได้ ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30 วัน

2.2.2 การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา สำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะประธานต้องมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผู้ถูกกล่าวหา โดยกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรหรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการศึกษาอบรมตามหลักสูตร การดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อย 1 คน และแม้ ภายหลังประธานจะดำรงตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวน พิจารณา พ.ศ. 2550 โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 180 วันและอาจขอขยายระยะเวลาดำเนินการได้ ตามความจำเป็น ครั้งละไม่เกิน 60 วัน และ

ถ้าไม่แล้วเสร็จภายใน 240 วัน ต้องรายงาน กศจ./อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เพื่อติดตามเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549 จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1. การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้แก่ ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดกระทำผิดอาญา และ รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา
2. การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุพยานสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการ และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำ รับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

2.3 ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2.3.1 กรณีวินัยไม่ร้ายแรง คือ ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขานุการ อธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัย

2.3.2 กรณีวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 ข้อ 13 ได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด โดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53(3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.4 รูปแบบของคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

รูปแบบของคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต้องระบุ ดังนี้

- 2.4.1 เป็นคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง/อย่างร้ายแรง
- 2.4.2 ชื่อและตำแหน่ง/วิทยฐานะของผู้ถูกกล่าวหา
- 2.4.3 เรื่องที่กล่าวหา
- 2.4.4 ชื่อและตำแหน่ง/วิทยฐานะของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่ มีคำสั่ง โดยให้ผู้ถูกกล่าวหา ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการนี้ให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหาตามที่อยู่ที่ปรากฏหลักฐานของทางราชการ เมื่อล่วงพ้น 15 วัน นับแต่วันที่ ได้ ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ประธานและกรรมการรับทราบ ภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่ มีคำสั่ง พร้อมทั้งส่งเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ประธานกรรมการและให้ลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

2.5 สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิ ดังนี้

- 2.5.1 นำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมฟังการสอบสวนได้
- 2.5.2 จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบต่อสิทธิ ของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ ยกเว้นการถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 2.5.3 มีสิทธิคัดค้านผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือกรรมการสอบสวน
- 2.5.4 มีสิทธิขอทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ เช่น การโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน สิทธิขอตรวจดูเอกสารที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการโต้แย้ง ชี้แจง หรือป้องกันสิทธิของตน สิทธินำพยานหลักฐานมาเองหรืออ้างพยานหลักฐาน แล้วขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้
- 2.5.5 มีสิทธิที่จะได้รับการแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาก่อนการสอบปากคำจากคณะกรรมการสอบสวน
- 2.5.6 มีสิทธิที่จะได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการสอบสวน ที่คำขอ/คำชี้แจงมีข้อบกพร่อง อ่านไม่เข้าใจ หรือผิดพลาด
- 2.5.7 มีสิทธิขอตรวจดูต้นฉบับหรือพยานหลักฐาน และถ้าต้องการสำเนามีสิทธิได้รับสำเนาตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร
- 2.5.8 มีสิทธิได้รับการแจ้งข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา
- 2.5.9 มีสิทธิที่จะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือภายในเวลา 15 วัน และให้ถ้อยคำเพิ่มเติม รวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการสอบสวน
- 2.5.10 มีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกขู่เข็ญ หลอกลวง ให้คำมั่นสัญญา

งูใจ หรือกระทำการ โดยมีขอบด้วยประการใด ๆ หรือกระทำให้อื้อใจ หรือใช้กลอุบาย

2.5.11 มีสิทธิที่จะกล่าวอ้างมิให้รับฟังพยานหลักฐานที่ได้มา โดยมีขอบด้วยกฎหมายได้ต่อเมื่อ

ได้ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องที่กำลังหาโดยกระจ่างชัดเพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

3. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ หมายถึง การพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ หากกระทำความผิดเป็นความผิดกรณีใด ตามมาตราใด และควรลงโทษสถานใด การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และจะกระทำต่อเมื่อได้ ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องที่กำลังหา โดยกระจ่างชัดเพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ซึ่งสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

3.1 ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่

3.1.1 ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย

3.1.2 กศจ. ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

3.1.3 ก.ค.ศ.

3.2 การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู

การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 กรณี ได้แก่

3.2.1 ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ คือ ผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการอธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำความผิดวินัย

3.2.2 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ มีดังนี้

3.2.2.1 ก.ค.ศ. สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งศาสตราจารย์ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ซึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งกรณีที่เป็น การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

3.2.2.2 กศจ. สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมาและตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

3.2.2.3 อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง : สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมา และตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

3.3 การกำหนดโทษ

การกำหนดโทษ คือ การกำหนดระดับโทษผู้กระทำผิดวินัยให้เป็นไปตามการปรับบทความผิด ว่าเป็นความผิดตามมาตราใด ของบทบัญญัติทางวินัย ตามหมวด 6 ซึ่งมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 เรื่อง การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 ข้อ 7 ให้แก้ไขคำว่า “ชั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่ง ดังนั้น โทษลดชั้นเงินเดือน จึงเปลี่ยนเป็น โทษลดเงินเดือน

3.4 หลักในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

หลักในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ มีหลักที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

3.4.1 หลักนิติธรรม คือ การคำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

3.4.1.1 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนอาจลดหย่อนโทษได้แต่ต้องไม่ต่ำกว่าปลดออก

3.4.1.2 ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

3.4.1.3 กรณีความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ ในการลดหย่อนโทษ ผู้บังคับบัญชาต้องวางโทษก่อนว่าควรลงโทษสถานใด แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษอย่างไรจึงให้ลงโทษสถานใด หรือให้ลดหย่อนเป็นสถานใด ทั้งนี้ กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการซึ่งมติคณะรัฐมนตรีเห็นว่าควรไล่ออกจากราชการเท่านั้น โดยเห็นว่าการนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษ

3.4.2 หลักมโนธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษให้เหมาะสมตามควรแก่กรณี เช่น ความผิดร้ายแรง ก็ต้องกำหนดโทษร้ายแรง ความผิดไม่ร้ายแรงก็ต้องกำหนดโทษไม่ร้ายแรง ให้เหมาะสมกับกรณีความผิด

3.4.3 หลักความเป็นธรรม คือ ต้องพิจารณากำหนดโทษโดยเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็ต้องถูกลงโทษ ไม่มีการยกเว้น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง กระทำผิดอย่างเดียวกันควรต้องลงโทษเท่ากัน อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นความผิดอย่างเดียวกัน แต่พฤติการณ์แห่งการกระทำอาจไม่เหมือนกัน โทษจึงอาจแตกต่างกันได้

3.4.4 นโยบายของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับทราบนโยบายของทางราชการในการปราบปราม กวดขันการกระทำผิดต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นหลักในการใช้ดุลพินิจกำหนดระดับโทษให้ได้มาตรฐานตามนโยบายของทางราชการ

การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยนั้น นอกจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ดำเนินการทางวินัยจะต้องใช้ดุลพินิจภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว การใช้ดุลพินิจจะต้องมีเหตุผล ที่รับฟังได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ถูกต้องด้วย

4. การลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการหนึ่งในการรักษาวินัย นอกเหนือจากการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้มีการกระทำผิดวินัย และเพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

4.1 การลงโทษทางวินัย มีหลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษ มีดังนี้

- 4.1.1 ห้ามลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด
- 4.1.2 ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด
- 4.1.3 การลงโทษต้องไม่เป็นไปโดยพยาบาท อคติ โทสะจริต
- 4.1.4 ห้ามลงโทษโดยให้มีผลย้อนหลัง ยกเว้นกรณีการละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย กรณีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการสำหรับผู้ที่ยังไม่ออกจากราชการไปแล้ว และกรณีที่ให้มีคำสั่งพักราชการหรือคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 4.1.5 คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 4.1.6 ในคำสั่งให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในเรื่องใด ตามมาตราใด มีข้อพิจารณาแล ข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจอย่างไร
- 4.1.7 ต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษ ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ยื่นคำสั่งลงโทษ

4.2 ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษนั้น ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่กฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจสั่งลงโทษ ถ้ากฎหมายไม่ได้บัญญัติให้มีอำนาจสั่งลงโทษไว้ แม้จะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายก็ไม่อาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือเป็นผู้รักษาราชการแทนผู้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561 กำหนดไว้ ดังนี้

4.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เป็นเวลา 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน

4.2.2 นายกรัฐมนตรี ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวงเลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เป็นเวลา 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน หรือลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

การสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งลงโทษตามมติ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามมติ คือ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 หรือผู้แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับรายงานแล้วแต่กรณี

4.3 แนวทางการลงโทษทางวินัยตามมติคณะรัฐมนตรี

ในเรื่องของการปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาว่า เมื่อคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นองค์กรสูงสุด ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดินตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หน่วยงานทางปกครองก็ต้องปฏิบัติตามนโยบายของคณะรัฐมนตรี การกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องใด ที่ไม่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.89/2549)

ข้าราชการผู้ใดเสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเมาสุราเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชน จนเกิดเรื่องเสียหายหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ อาจเข้าลักษณะ เป็นความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้าราชการที่ทำการทุจริตหรือพยายามทุจริตในการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูเล่นการพนันที่กฎหมายห้ามขาด ถือเป็นความผิดวินัย ฐาน
ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้าราชการที่มีเรื่องการเบิกเงินค่าพาหนะเดินทางหรือเบี้ยเลี้ยงหรือเงินอื่นใน
ทำนองเดียวกันเป็นเท็จ เป็นความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้าราชการเรียกและรับเงินจากผู้สมัครสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก โดยอ้างว่า
จะช่วยเหลือให้สอบได้ พฤติการณ์ เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้าราชการที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน
โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการที่ปลอมแปลงลายมือชื่อผู้อื่นเพื่อไปหาประโยชน์โดยให้ถือว่าเป็น
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.4 ข้อควรคำนึงในการสั่งลงโทษ

4.4.1 ห้ามสั่งลงโทษเกินอำนาจที่กำหนด เว้นแต่กรณีเป็นการสั่งลงโทษตามมติ
กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งลงโทษได้ แม้โทษนั้นจะเกิน
อำนาจของตน ทั้งนี้ เนื่องจากการสั่งตามมติ มิได้เป็นการสั่งโดยอาศัยอำนาจของตนเอง

4.4.2 ต้องเป็นโทษตามที่กฎหมายกำหนด

4.4.3 ผู้สั่งลงโทษมิใช่ผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจสั่งลงโทษ

4.4.4 การสั่งลงโทษโดยไม่ได้ตั้งกรรมการสอบสวน หรือมิได้นำเสนอองค์คณะ
พิจารณา ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ยกเว้นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่า
ด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549

4.4.5 การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ห้ามสั่งย้อนหลัง เว้นแต่
กรณีที่มีการพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือเป็นกรณีที่ให้สั่งย้อน ได้ตามระเบียบ
ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548

4.4.6 การสั่งลงโทษผู้ซึ่งพ้นสภาพการเป็นข้าราชการไปแล้ว ไม่อาจกระทำได้
ยกเว้นสำหรับกรณีที่มีการกล่าวหาในเรื่องวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา
หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษอยู่ก่อนที่ผู้นั้น
จะออกจากราชการ

ถ้าผลการสอบสวนปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ยังมี
อำนาจสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออกจากราชการย้อนหลังได้ เว้นแต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นความผิด
วินัยไม่ร้ายแรง เมื่อผู้นั้นออกจากราชการไปแล้ว กฎหมายให้คงโทษเสียได้

สำหรับในกรณีที่ผู้ยื่นตายในระหว่างการดำเนินการทางวินัยผู้บังคับบัญชาไม่อาจสั่งลงโทษ หรือ ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้อีก จะต้องสั่งยุติการดำเนินการหรือยุติเรื่อง แล้วรายงานตามลำดับจนสิ้นสุด กระบวนการ

4.4.7 เมื่อสั่งลงโทษแล้วจะต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบภายใน 7 วัน พร้อมทั้งแจ้งสิทธิ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.4.8 ห้ามมิให้ลงโทษบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับความผิดที่บุคคลนั้นได้กระทำเพียงครั้งเดียว

5. การดำเนินการระหว่างดำเนินการทางวินัย

มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้อำนาจผู้บังคับบัญชา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา กรณีถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1 การให้พักราชการ

การสั่งให้พักราชการเป็นการสั่งให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งระหว่างการสอบสวนพิจารณาทางวินัย เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา

5.1.1 การให้พักราชการ คือ การสั่งให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งระหว่างการสอบสวนพิจารณาทางวินัย เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา หรือระหว่างถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และงดเบิกจ่าย เงินเดือนและเงินอื่น ๆ ที่จ่ายเป็นรายเดือน ตลอดจนเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ไว้ก่อน ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะไม่ให้ผู้นั้น อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันมิให้ไปยุ่งเหยิงกับพยานหลักฐาน หรือเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือมิให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในประการอื่น และถ้าการสอบสวน พิจารณาฟังข้อเท็จจริงได้ว่า เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็จะได้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการตั้งแต่วันพักราชการ

5.1.2 เหตุที่จะสั่งพักราชการ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. 2555 ในกรณีที่ข้าราชการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติ หรือพฤติกรรม อันไม่น่าไว้วางใจ ที่แสดงว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบ

เรียบริ้อยขึ้น หรือผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมขัง หรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 15 วันแล้ว หรือผู้นั้นถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด อาญาในเรื่องที่สอบสวน หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด อาญา และผู้มีอำนาจเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาได้ ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

5.1.3 ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการ คือ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 100 วรรคหก นายกรัฐมนตรี และ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามมาตรา 104

คำสั่งพักราชการ คำสั่งต้องทำเป็นหนังสือระบุชื่อ กรณีและเหตุที่สั่งให้พักราชการ การแจ้งคำสั่ง ต้องแจ้งและส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบ โดยปล้น แต่ถ้าไม่อาจแจ้งหรือแจ้งแล้วไม่ยอมรับทราบให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้นั้น หรือแจ้งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนก็ได้

ผลของการถูกสั่งพักราชการ คือ ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง แต่ไม่ขาดจากอัตราเงินเดือน ไม่อาจส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นได้ และมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ได้

5.2 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

การให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นการสั่งให้ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา

5.2.1 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน คือ การสั่งให้ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา การออกจากราชการให้ขาดจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระหว่างการสอบสวนพิจารณา เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

5.2.2 เหตุที่จะสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้แก่ มีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการได้ หรือกรณีที่มีอำนาจพิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือพิจารณากรณีหรือคดีนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว

5.2.3 ผลของการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ย่อมพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ และต้องออกจากราชการไปชั่วคราว เป็นการออกจากราชการที่ไม่เด็ดขาด จะต้องมีการสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ได้ และอาจบรรจุแต่งตั้งบุคคลอื่นดำรงตำแหน่งนั้นได้ แต่ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงด้วยว่าหากผลการสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิด แต่ไม่ถึงต้องออกจากราชการจะมีตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ารองรับหรือไม่

การสั่งให้ผู้ถูกพักราชการหรือผู้ถูกไล่ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ เป็นการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน กลับเข้า ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามเดิมนั้น ต้องสั่งเป็นปัจจุบันนับแต่วันที่มิคำสั่งหรือสั่งให้มีผล ไปข้างหน้า โดยอาจคำนึงถึง ความสะดวกในการคิดคำนวณเงินเดือนด้วย

5.3 การพิจารณาภายหลังการสอบสวนเสร็จสิ้น

กรณีที่มีการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีหลักเกณฑ์ สรุปได้ ดังนี้

5.3.1 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กล่าวคือ ให้ออกโทษ ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควร ลดหย่อนจะนำมา ประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามลดโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ

5.3.2 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้อง ถูกสั่งให้ออกจาก ราชการด้วยเหตุอื่นก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับ ราชการแล้วแต่กรณีในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม หรือตำแหน่งเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

5.3.3 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้อง ถูกสั่งให้ออกจาก ราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับ เข้ารับราชการได้เนื่องจากผู้ถูกสั่ง พักราชการมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ซึ่งต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แล้วแต่กรณี ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงด โทษ โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ กลับเข้ารับราชการ และสำหรับผู้ถูกสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อนให้มีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อให้ผู้นั้นเป็นผู้พ้นจาก ราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

5.3.4 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่ง ให้ออกจาก ราชการด้วยเหตุอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงดโทษตามมาตรา 102 แล้วสั่งให้ผู้นั้นออกจาก ราชการตามเหตุอื่น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ

5.3.5 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่ง ให้ออกจาก ราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ กลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม

5.3.6 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ยื่นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจาก ราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับ ราชการได้เนื่องจากผู้ถูกสั่ง พักราชการมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ซึ่งต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น แล้วแต่กรณี ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และสำหรับผู้ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้มีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนเพื่อให้ผู้ยื่นเป็นผู้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

5.3.7 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ยื่นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ ออกจากราชการ ด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้า ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ

การจ่ายเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน พระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502 เมื่อคิดหรือกรณีถึงที่สุด ให้ จ่ายดังนี้ ไม่ผิดให้จ่ายเต็ม หรือผิดแต่ไม่ถึงออกจ่ายครั้งหนึ่ง และผิดถึงออกไม่จ่าย

6. การออกจากราชการ

การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ได้บัญญัติ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

6.1 การออกจากราชการเพราะตาย

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตาย ย่อมสิ้นสภาพ บุคคล ทำให้สิ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ไปด้วย เมื่อข้าราชการถึงแก่ความตาย ต้องมีการรายงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ แล้วแจ้งการตายให้กรมบัญชีกลางและ ก.ค.ศ. ทราบ

6.2 การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ

การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นการพ้น จากราชการ โดยผลของกฎหมายตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ให้ กระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู

6.3 การลาออกจากราชการ

การลาออกจากราชการเป็นเรื่องของความสมัครใจ โดยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้ประสงค์จะลาออก จะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มี อำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต ตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548

6.4 การออกจากราชการเพราะถูกสั่งให้ออกจากราชการ

กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นผลทำให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ มีได้หลายกรณี ดังนี้

6.4.1 ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติตามมาตรฐาน ตำแหน่ง

6.4.2 ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

6.4.3 ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หากภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดแต่ไม่ถึงต้องให้ออกจากราชการ และไม่มีกรณีที่ต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม หรือตำแหน่งเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติ

6.4.4 ถูกสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน มิใช่เป็นกรณีกระทำความผิดหรือความไม่เหมาะสมแต่ประการใด แต่เป็นกรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติราชการได้ หรือออกจากประจำการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ หรือกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ หรือกรณีขาดคุณสมบัติ เช่น ไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นคนไร้ความสามารถ เป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และเป็นบุคคลล้มละลาย

6.4.5 ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ

6.4.6 ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

6.4.7 ถูกสั่งให้ออกเพราะต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

6.4.8 ถูกสั่งให้ออกเพื่อไปรับราชการทหาร หมายถึง การถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารกองประจำการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสงวนตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งเทียบเท่าไว้ให้ เมื่อผู้นั้นยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

6.5 ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

การถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ เป็นการพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จากราชการตามความร้ายแรงแห่งกรณี โทษไล่ออกจากราชการไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ สำหรับโทษปลดออกจากราชการ มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

6.6 ถูกสั่งให้ออกกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น ถ้าภายใน 30 วันไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ต้องสั่งให้ออกจากราชการ ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ถ้าฝ่าฝืนมีโทษจำคุก 1 ปี ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท

7. การรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ

ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้กระบวนการดำเนินการทางวินัย การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการสิ้นสุดที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี โดยแยกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

7.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

7.1.1 การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง ให้รายงานไปยังผู้บังคับบัญชา และ กศจ. แล้วให้รายงานไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากเห็นชอบเรื่องวินัยเป็นอันยุติ หากมีความเห็นขัดแย้งให้เสนอ ก.ค.ศ

7.1.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอหรือรายงาน กศจ. แล้วรายงาน ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาตามลำดับ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้เสนอหรือ รายงาน อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วรายงาน ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาตามลำดับ

7.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

7.2.1 การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้รายงานไปยังผู้บังคับบัญชา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หากเห็นชอบเรื่องวินัยเป็นอันยุติ หากมีความเห็นขัดแย้งให้เสนอ ก.ค.ศ

7.2.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอหรือ รายงาน
อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วรายงาน ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาตามลำดับ

การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาที่สอนระดับปริญญา ให้รายงานไปยังหัวหน้า
ส่วนราชการ ตามข้อบังคับของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ
โดยให้สถานศึกษาทำหน้าที่แทน ก.ค.ศ.

8. การอุทธรณ์

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ
กฎหมายให้สิทธิ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น มีโอกาสร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่
ตามกฎหมายได้ยกเรื่องที่ยื่นมาพิจารณาใหม่ โดยการอุทธรณ์คำสั่งของ
ผู้บังคับบัญชาได้ การอุทธรณ์จึงเป็นหลักประกันความเป็นธรรม สำคัญประการหนึ่งในการ
บริหารงานบุคคล ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ต้องถูกกลั่นแกล้ง หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

8.1 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน
2560 กำหนดให้ในแต่ละจังหวัด มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีอำนาจหน้าที่ในเขต
จังหวัดมีผลทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไปเป็นอำนาจของ กศจ.

นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 คือ
การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยความเห็นชอบของ กศจ.

ดังนั้น จึงทำให้การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นอำนาจ
หน้าที่ของ กศจ.

8.2 ความหมายและวัตถุประสงค์การอุทธรณ์

การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่
กฎหมาย กำหนดไว้ ยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ให้เป็น ไปในทางที่เป็นคุณแก่ผู้ถูกลงโทษ
โดยวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาส

ให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว ซึ่งมี กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

8.3 การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย ดังนี้

8.3.1 การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง หมายถึง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561 กำหนดให้

8.3.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้น เป็นเวลา 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน

8.3.1.2 นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขานุการ อธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ เป็นเวลา 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน หรือลดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ กศจ.

8.3.2 หลักเกณฑ์การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง พอสรุปได้ดังนี้

8.3.2.1 การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้สั่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ตั้งตามมติของ กศจ. ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

8.3.2.2 การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ ต่อ กศจ. และให้ กศจ. เป็นผู้พิจารณา

8.3.2.3 การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี

เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เป็นผู้ส่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

8.3.2.4 การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการเลขาธิการ อธิบดี หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ส่งลงโทษให้อุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา

8.4 การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง หมายถึง การอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษ ปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.ค.ศ. หลักเกณฑ์การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงการ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาทั้งที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาและมิได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้อุทธรณ์ ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

8.5 หลักการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

หลักการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 โดยเมื่อได้รับหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษ แล้วในการพิจารณามีแนวดำเนินการ ดังนี้

8.5.1 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือ ต้องมีสาระและมีลายมือชื่อ ผู้อุทธรณ์ให้อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

8.5.2 สาระในหนังสืออุทธรณ์ ต้องมีข้อความ แสดงข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมาย หรือเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่า ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร หรือมีข้อคัดค้าน ข้อโต้แย้งอย่างไร ผู้อุทธรณ์จะต้องลงลายมือชื่อในหนังสืออุทธรณ์ด้วยตนเอง และต้องระบุที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ที่สามารถติดต่อได้ในหนังสืออุทธรณ์

8.5.3 การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ต้องทำเป็นหนังสือ ถึง ประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัด (ข้อ 9 วรรคหนึ่ง) เนื่องจาก ศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้ยื่นหรือส่งหนังสือ อุทธรณ์ต่อประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัดที่ตั้งอยู่ หรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา ให้

ผู้บังคับบัญชาส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการภายใน 30 วันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องยื่นหรือ ส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

8.5.4 การยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเพิ่มเติม เมื่อผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้โดยชอบแล้ว หากผู้อุทธรณ์ยื่นเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. เริ่มการพิจารณาอุทธรณ์ก็ให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. รับไว้พิจารณา

8.5.5 การตรวจสอบกำหนดเวลาในการยื่นอุทธรณ์ ต้องตรวจสอบจากหลักฐานการได้รับ แจ้งคำสั่งลงโทษว่าผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษเมื่อใด และมีการแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ให้ผู้อุทธรณ์ทราบหรือไม่ กรณีมีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. ให้ดำเนินการตรวจสอบว่าผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษหรือไม่

กรณีไม่มีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. กรณีผู้สั่งลงโทษทางวินัย ไม่แจ้งสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ จะทำให้ระยะเวลาใช้สิทธิของการยื่น อุทธรณ์ขยายออกไปอีก ถ้ามีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์ใหม่ก็ยอมทำให้ผู้อุทธรณ์ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิครั้งใหม่ แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษใหม่สิทธิการอุทธรณ์ จะขยายเป็น 1 ปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

8.5.6 การรับทราบคำสั่งและการนับระยะเวลาในการอุทธรณ์ การรับทราบคำสั่งให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย เป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ แต่ได้มีการแจ้งคำสั่งลงโทษ ให้ผู้อุทธรณ์ทราบพร้อมกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ รวมทั้งทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้น เป็นวันที่ ผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งคำสั่ง

ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรง แต่ได้มีการแจ้งเป็นหนังสือโดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการโดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกลงโทษ เก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษ ส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้ เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณี

เช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ว่าผู้
 ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษ ฉบับที่ให้ผู้
 ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับ
 แจ้งคำสั่งแล้ว การนับเวลาเริ่มต้น ให้เริ่มนับวันถัดจากวันที่ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง
 ลงโทษเป็นวันเริ่มระยะเวลาอุทธรณ์ การนับเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งการนับเวลาตรงกับ
 วันหยุดราชการให้นับ วันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งการนับเวลานั้น

8.6 การพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ และเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้
 พิจารณาต่อไปได้แล้ว จะต้องพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายจากสำนวนการสืบสวน
 สำนวนการสอบสวน หรือสำนวน การไต่สวนของ ป.ป.ช. หรือองค์กรตรวจสอบตามกฎหมายอื่น
 รวมทั้งพิจารณาคำอุทธรณ์ในประเด็นปัญหา ข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงของผู้อุทธรณ์

องค์ประชุมในการนั่งพิจารณาอุทธรณ์ของ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ
 ก.ค.ศ. ต้องถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 โดยต้องไม่เป็นผู้
 มีลักษณะต้องห้ามในการพิจารณาทางปกครอง และไม่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณา
 ทางปกครองไม่เป็นกลางด้วย เช่น เคยเป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัย หรือเคยเป็นคณะกรรมการ
 สืบสวน ข้อเท็จจริงในกรณี ๆ นั้นมาก่อน

การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริง กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. จะต้อง
 พิจารณาอุทธรณ์จากสำนวนการ สืบสวนหรือการพิจารณาเบื้องต้นของผู้บังคับบัญชา สำนวนการ
 สอบสวนทางวินัยหรือสำนวนของ ป.ป.ช. หรือ องค์กรตรวจสอบตามกฎหมายอื่นที่ปรากฏใน
 สำนวนและในกรณีจำเป็นอาจขอเอกสารหลักฐานจากหน่วยงานอื่น หรือให้บุคคลใด หรือ
 หน่วยงานใด มาชี้แจงเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาได้ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วย
 วาจาต่อที่ประชุม กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ให้หนดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วย
 วาจาต่อที่ประชุม โดยให้แจ้งให้ผู้สั่งลงโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงด้วย
 ตนเองหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทน มาแถลงแก้ต่อที่ประชุมครั้ง
 นั้นได้ แต่อย่างไรก็ดีหาก กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา เห็นว่า การแถลงการณ์
 ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะแจ้งการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

เมื่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์วินัยไม่
 ร้ายแรง แล้วเสร็จ สามารถมีมติได้ตามข้อ 14 ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณา
 อุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ดังนี้

8.6.1 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติให้ยกอุทธรณ์

8.6.2 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิด ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น

8.6.3 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นโทษที่เบาลง

8.6.4 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ ให้มีมติให้ส่งลดโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

8.6.5 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

8.6.6 ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

8.6.7 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

8.6.8 ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. หรือเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการดำเนินการทางวินัย แล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

8.6.9 ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์มีกรณีสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือให้ออกจากราชการ ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

8.6.10 ถ้าเห็นสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นสมควร ที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม ในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบ ส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติม

การขอลอนอุทธรณ์ เมื่อผู้อุทธรณ์ได้มีการยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว หากประสงค์จะลอนอุทธรณ์ สามารถขอลอนอุทธรณ์ก่อนที่จะมีการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อศึกษาธิการจังหวัด หรือประธาน กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ

สรุปได้ว่า การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ ยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว ซึ่งมี กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

9. การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ที่ได้ปฏิบัติต่อตนว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ขอบธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

9.1 การร้องทุกข์ เป็นวิธีการร้องขอให้ผู้บังคับบัญชาได้ทบทวนการปฏิบัติ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไป ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจ หรือให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมตามสมควร ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยกระบวนการร้องทุกข์กำหนดให้มีการร้องทุกข์ด้วยวาจาเพื่อทำความเข้าใจกันก่อน หากไม่เป็นที่พอใจจึงให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ ต่อองค์กรการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี นอกจากนั้นการร้องทุกข์ยังเป็นช่องทางให้มีการตรวจสอบและ ถ่วงดุลการใช้อำนาจ ของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมด้วย

9.2 วัตถุประสงค์ของการร้องทุกข์

9.2.1 เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

9.2.2 เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการและก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

9.2.3 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบปัญหาของหน่วยงานและหาหนทางแก้ไขปัญหาได้ทันที่

9.3 วิธีการร้องทุกข์

ถ้าผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่เป็นที่พอใจก็อาจดำเนินการต่อไปได้ ดังนี้

9.3.1 ทำหนังสือร้องทุกข์ลงลายมือชื่อพร้อมที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์

9.3.2 หนังสือร้องทุกข์ต้องมีสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจอย่างไร และแจ้งความประสงค์ของการร้องทุกข์ พร้อมพยานหลักฐานที่มี

9.3.3 ยื่นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบหรือควรทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

9.3.4 ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

9.3.5 การยื่นหนังสือร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์อาจนำไปยื่นเองหรือส่งทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยถือวันที่ ที่ไปรษณีย์ประทับตรารับที่ซองเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

9.3.6 ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้อง 1 ฉบับผ่านผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ก็ได้ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์ ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

9.4 ผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์

9.4.1 การร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ร้องทุกข์ได้ ดังนี้ ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรี เลขานุการหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการตามมติของ กศจ. หรือกรณีเหตุร้องทุกข์ เกิดจากการถูกสั่งพักราชการ ให้ร้องทุกข์ ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา สำหรับกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา ให้ร้องทุกข์ต่อ กศจ. และให้ กศจ. เป็นผู้พิจารณา

9.4.2 การร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ร้องทุกข์ได้ดังนี้ ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรือ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการตามมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการตามให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา สำหรับกรณีที่เหตุร้องทุกข์ เกิดจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ อธิบดีหรือตำแหน่ง ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อธิการบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี

ฐานะเทียบเท่า ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา สำหรับกรณีการร้องทุกข์ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา เนื่องจากการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จึงไม่อยู่ในอำนาจการพิจารณาของ กศจ.

สรุปได้ว่า การร้องทุกข์ หมายถึง การร้องขอให้แก้ไขปัญหาที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่การ โต้แย้ง คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 (2560 : 43 - 46) โดยที่ในการจัดระบบการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและในด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์กลางในการบริหารงานบุคคล ที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถผลักดันและพัฒนาระบบการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิรูประบบการศึกษาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ผ่านประชามติ ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางไว้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นที่จะสนับสนุนการบริหารงานด้านบุคคลให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ในการปฏิรูปประเทศที่จะมีการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบในระยะเวลาอันใกล้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการใน ก.ค.ศ. ตามมาตรา 7(4) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ดำรงตำแหน่ง อยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับพ้นจากตำแหน่งกรรมการใน ก.ค.ศ.

ข้อ 2 ให้ ก.ค.ศ. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ ก.พ. เลขานุการสภาการศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขานุการคุรุสภา

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการศึกษา และ ด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน

ให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรณีที่จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้เป็นกรรมการ ตาม (3) ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 3 ในกรณีที่เห็นสมควร หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ อาจมีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของคณะกรรมการตามข้อ 2 ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 4 ให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ซึ่ง ก.ค.ศ. แต่งตั้งตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้ ใช้บังคับพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 5 ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทน ก.ค.ศ. ดังต่อไปนี้

- (1) อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (2) อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- (3) อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจาก อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ตามวรรคหนึ่ง ก.ค.ศ. อาจแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญอื่น เพื่อทำการใด ๆ แทน ก.ค.ศ. หรือทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการอื่นที่กำหนดตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

ข้อ 6 ให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ แต่ละคณะ มีจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

- (1) ประธานอนุกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการใน ก.ค.ศ. เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น อาจแต่งตั้งบุคคลอื่นที่ไม่เป็นกรรมการใน ก.ค.ศ. เป็นประธานอนุกรรมการก็ได้

(2) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสิบเอ็ดคน ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์สูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญคณะนั้น

(3) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนสองคน

ให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และอาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรณีที่จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้เป็นอนุกรรมการตาม (2) ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทบริหารระดับต้น ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิหรือระดับเชี่ยวชาญ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรืออาจแต่งตั้งจากผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. หรือผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก็ได้

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม หลักเกณฑ์และวิธีการ ได้มา และการพ้นจากตำแหน่งของ ประธานอนุกรรมการที่มีได้แต่งตั้งจากกรรมการใน ก.ค.ศ. และของอนุกรรมการตาม (2) และ (3) ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 13 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับกับ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ โดยอนุโลม

การแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ตามข้อ 5(1) และ (2) ให้แต่งตั้งจากกรรมการใน ก.ค.ศ. อย่างน้อยสองคน

ข้อ 7 ให้แก้ไขคำว่า “เงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่ง

ข้อ 8 มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับ

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. เห็นสมควร จะมอบหมายให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งตาม มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ส่วน ราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการตามวรรคสองก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน วิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การ ตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ สอบแข่งขัน ได้ในบัญชีอื่น การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการ สอบแข่งขันให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ 9 มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และให้นำบทบัญญัติมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับกับกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือมีแต่ ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

ข้อ 10 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา นอกจากการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ก.ค.ศ. อาจกำหนดตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเภทตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา บางตำแหน่งเป็นประเภท ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก็ได้

ข้อ 11 ในวาระเริ่มแรกให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ตามข้อ 5 ประกอบด้วยอนุกรรมการ ตามข้อ 6(1) และ (2) จนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการตามข้อ 6(3) ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ

ข้อ 12 ให้ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ ซึ่ง ก.ค.ศ. แต่งตั้งตามมาตรา 17 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 อยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่ง นี้ใช้บังคับ ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญอื่นตามคำสั่งนี้เพื่อปฏิบัติ หน้าที่แทน แต่ต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ 13 ในกรณีที่มิมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.ค.ศ.

ข้อ 14 ในกรณีที่เห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความ สงบแห่งชาติแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ 15 คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

จากที่นำเสนอคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างคณะกรรมการ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ
2. ปรับแก้คำว่า “ขึ้นเงินเดือน” ในระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นคำว่า “เงินเดือน” เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งเป็นระบบเดียวกับข้าราชการส่วนอื่น ๆ ดังนั้น โทษลดขึ้นเงินเดือน จึงเปลี่ยนเป็น ลดเงินเดือน
3. กศจ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แทน ก.ค.ศ.
4. ในกรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติ ราชการได้ ถ้าเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้นไป ให้ใช้คำว่า “รักษาราชการแทน” ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้คำว่า “รักษาการในตำแหน่ง”

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาใน ภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 (2560 : 14 - 22) จากข้อเท็จจริงที่ ได้ปรากฏให้เห็นถึงสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้าน โครงสร้างขององค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากร เพื่อประโยชน์ใน การเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติ ได้บัญญัติไว้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก

- (1) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
- (2) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการ ของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
- (3) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 38/2559 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559

(4) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 1/2560 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะข้อ 8

ข้อ 2 ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
- (2) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ
- (3) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ
- (4) เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกรรมการ
- (5) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการ
- (6) เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการ
- (7) ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ
- (8) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ
- (9) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 3 ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(2) โอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้ และเงินงบประมาณของส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด รวมทั้งพิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(3) วางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(4) เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินงบประมาณและทรัพย์สินของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทั้งกระทรวง โดยต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังคนและงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค การเกลี่ยอัตรากำลังตามวรรคหนึ่ง ให้ตัดโอนอัตราตำแหน่งและเงินงบประมาณแผ่นดินประจำอัตรา รวมตลอดทั้งบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตั้งไว้สำหรับตำแหน่งที่เกลี่ยนั้นมาเป็นของส่วนราชการที่รับโอนและการโอนหรือการนำรายจ่ายที่กำหนดไว้สำหรับส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมไปใช้

สำหรับส่วนราชการที่รับโอน นอกเหนือจากกรณีตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 ให้กระทำได้

(5) แต่งตั้ง โอน หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด ทั้งนี้ ตามประเภทหรือระดับตำแหน่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบัญญัติใด กำหนดให้องค์กรอื่นใดมีอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง มิให้นำบทบัญญัตินั้นมาใช้บังคับแก่องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าว

(6) สั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานผู้ใด ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้งดการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในตำแหน่งในระหว่างที่ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ 9

(8) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

(9) เชิญข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถามข้อเท็จจริง รวมทั้งเรียกเอกสารจากหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ 4 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 รวมทั้งคณะกรรมการและคณะทำงานตามข้อ 3(8)

การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ ส่วนการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่นที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 5 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและ

จังหวัดโดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ 3(1) นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
- (2) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัย และพัฒนา
- (3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
- (4) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
- (5) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ให้มีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนหนึ่งคน เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค ทั้งนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการภาคต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือศึกษาธิการจังหวัด อยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุศึกษาธิการภาค และสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองศึกษาธิการภาค จากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 7 ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (2) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นรองประธานกรรมการ

(3) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตาม ข้อ 2 โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคน

(5) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(6) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ 8 ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(1) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(2) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

(3) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา

(4) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2

(6) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(7) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

(8) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ 9

(9) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยให้นำองค์ประกอบของ อกศจ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการเสนอและการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ความคุ้มค่า ความประหยัด ความรวดเร็วและไม่เป็นการเพิ่มขึ้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็น

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 มอบหมาย

ข้อ 9 ให้ กศจ. เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อช่วยเหลือหรือคลี่คลายงานให้แก่ กศจ. เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทยฐานะ หรือการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ อกศจ. ตามวรรคหนึ่งประกอบด้วย

- (1) กรรมการใน กศจ. จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ
- (2) กรรมการใน กศจ. จำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดจำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีได้เป็นกรรมการใน กศจ. จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ
- (5) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ในกรณีมีความจำเป็น กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ 10 การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ 8(9) เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ และการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัด
การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของ
ส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิง
ยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน
รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
- (3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของ
กระทรวงศึกษาธิการ
- (4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี
ดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถ
พิเศษ
- (6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา
- (7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะ
แนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัด
การศึกษา
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของ
ส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อ
การศึกษา
- (10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- (11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ
ในจังหวัด

ข้อ 12 ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่

รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และให้มีรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนสามคน

ให้ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้ศึกษาธิการจังหวัดดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการประเภทผู้บริหารการศึกษา หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการภาคอยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ 13 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 53(3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ.เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 14 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน กำกับดูแล และบูรณาการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มอบอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิชาการ การบริหารทั่วไป งบประมาณ และทรัพย์สินให้กับศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนในเรื่องนั้น

ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทน การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 กำหนด

ข้อ 15 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ 2 กำหนดสถานที่ตั้งของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดให้แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ต้องไม่เป็นการเพิ่มหรือกระทบต่อภาระงบประมาณ

ข้อ 16 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. ออกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. ออกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามคำสั่งนี้

ข้อ 17 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของ ศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรอง ศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ 18 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการ กิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการใน ไปเป็นของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการตามคำสั่งนี้

ข้อ 19 ให้สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ เป็นสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ 20 ให้ศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการ จังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของ กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับเป็น ศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งนี้

ข้อ 21 บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติ คณะรัฐมนตรีใด ที่อ้างถึงคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือว่าอ้างถึง กศจ.

ตามคำสั่งนี้ โดยให้บทบัญญัติดังกล่าวยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ 22 การยุบเลิกและการใดที่ได้ดำเนินการไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยุบเลิก คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 38/2559 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ข้อ 23 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

ข้อ 24 ในกรณีเห็นสมควร นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ 25 คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

จากที่นำเสนอ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ให้ กศจ. ในเขตจังหวัด อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท

3. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

5. พิจารณาสอนแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

6. รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. ออกศจ.

7. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

8. ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งครูผู้ช่วย

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562 : 9 - 12) สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 26 ประกอบกับมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าทีรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ มาตรา 102 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำความผิดวินัยใด อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่า ในขณะที่รับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้ผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่ยังรับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้ผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา 98 วรรคเจ็ด จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์กรพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์กรตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้คงโทษ

ความในมาตรานี้มิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรา 103 ”

มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 102/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

“มาตรา 102/1 ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีมติชี้มูลความผิดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งออกจากราชการแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ ”

จากที่นำเสนอพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใด อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหากคดีอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ก่อนออกจากราชการ

ให้ผู้นั้นมีอำนาจดำเนินการทางวินัย มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา 98 วรรคเจ็ด จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

การดำเนินการทางวินัย ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

2. ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีมติชี้มูลความผิดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งออกจากราชการแล้ว

การดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการดำเนินการทางวินัย หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทวี จานโอ (2556 : 75 - 76) ได้ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัย
 ข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ด้าน 42 รายการ ได้แก่ ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการครูมีวิสัย
 ประกอบด้วย 13 รายการ ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวิสัย ประกอบด้วย 14 รายการ ด้านการ
 สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการครูมีวิสัย ประกอบด้วย 15 รายการ 2) ผลการตรวจสอบแนวทางใน
 การเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการ
 เสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครู เห็นด้วยกับแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัย
 ข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน 42 รายการ อยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษา
 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 3 ด้าน 42 รายการ

ภาณุมาศ นิมนอก (2556 : 168 - 187) ได้ศึกษาพฤติกรรมการรักษาวิสัยครูของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า
 1) พฤติกรรมการรักษาวิสัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นราย
 มาตรการพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 11 มาตรการ อยู่ในระดับมาก 5 มาตรการ 2) การเปรียบเทียบ
 พฤติกรรมการรักษาวิสัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 มาตรการ คือ มาตรการ 82 3) การเปรียบเทียบพฤติกรรม
 รักษาวิสัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
 เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 มาตรการ คือ มาตรการ 82 มาตรการ 83 มาตรการ 86 มาตรการ 88
 มาตรการ 89 และมาตรการ 91 และ 4) การเปรียบเทียบพฤติกรรมรักษาวิสัยครูของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย มาตรการพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 มาตรการ คือ มาตรการ 83 มาตรการ 84 มาตรการ 85 มาตรการ 87 มาตรการ 88 มาตรการ 89 มาตรการ 91 มาตรการ 93 และมาตรการ 97

ชัยยะ ทิ้งแสน (2557 : 73 - 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า

1) การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามี วินัย 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูได้ แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการ เสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา คือควรเสริมสร้างให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียนในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย คือ ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของ ทางราชการ และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย คือควรให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู

สุพร กมจำ (2558 : 99 - 105) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า หลักการ และแนวทางการพัฒนาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรการ 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตรการ 82 ถึงมาตรการ 97 ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและ การรักษาวินัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49 การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การลดความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน การป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน เพื่อลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลาแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ การปฏิบัติ การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาไปปฏิบัติสามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่องในระยะเริ่มต้น หรือระยะ สั้น อาจใช้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการ ครูผู้ช่วย ที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ หลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด และมีการลด ความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติ ตามบทบาททางสังคม

ณัฐตะวัน ลิ่มประสงค์ (2559 : 184 - 186) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

- 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.00
- 2) ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.29 อยู่ใน ระดับปานกลาง
- 3) แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ข้อสรุปเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาข้าราชการ โดยการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี ปรับทัศนคติให้ตระหนักถึง ความสำคัญของวินัยข้าราชการเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ วินัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการรักษาวินัย อบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และบทบาทภาระหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชาและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย และกวดขันการรักษาวินัย รวมทั้งดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย 3) การบริหารงานของส่วนราชการจัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของข้าราชการ เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางวินัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันตลอดจนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของข้าราชการ 4) ระเบียบข้อบังคับด้านวินัย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย ควรมิบทลงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาดปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 5) ด้านสวัสดิการควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

วิกกินส์ (Wiggins. 1971 : 105) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวินัยในตนเอง ผลการศึกษา พบว่าผู้มีวินัยในตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบมาก มีความวิตกกังวลน้อยมีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิด และพฤติกรรมในสังคม และพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพดีกว่าผู้ขาดวินัยในตนเองด้วย

คราวเลย์ (Crawley. 2012 : 232) ได้ศึกษาทัศนคติของครูและนักเรียนที่มีต่อสภาพห้องเรียนวิธีการดำเนินงานและพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูที่ได้รับการฝึกอบรมและครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมและทัศนคติของนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมและครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ผลการศึกษาค้นพบว่า ครูส่วนหนึ่งยอมรับใน โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการรักษาระเบียบวินัย และนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการรักษาระเบียบวินัย มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนมากกว่านักเรียนในชั้นของครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อน

เดวิส (Davis. 1985 : 215) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทั่วไปนั้นย่อมจะเกิดผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อทำให้งานที่ได้ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะควบคุมหรือรักษาวินัยของบุคคล

โคล (Cole. 2000 : 88) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยครูใหญ่ในด้านการควบคุมดูแลวินัย ตามความคิดเห็นของครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนของรัฐจอร์เจีย พบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในการกำจัดกลุ่มที่จะรวมกลุ่มกัน

กระทำคามผิด หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้ช่วยฝ่ายบริหารวินัยแตกต่างกันในเรื่องการเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

เอนซิลโซ (Enciso, 2001 : 775) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวินัยตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมด้านวินัยคือ พฤติกรรมไม่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ครูไม่มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติใด ๆ ต่อปัญหาวินัย มีประสิทธิภาพในการป้องกัน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ผู้บริหารรู้สึกว่าการเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายการแก้ปัญหาไปใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของครู

จินเจอร์ (Ginger, 2004 : 151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อบัญญัติวินัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับกลางและระดับสูง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ของเมืองเทนเนสซี พบว่า ข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับวินัยในปี 1997 ส่งผลในการตัดสินใจ และการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ข้อมูลที่วิเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของเมืองเทนเนสซีนั้น มีความต้องการปรับปรุงข้อกำหนดวินัยในเรื่องส่วนตัวกับกฎหมายการศึกษาที่ล้าหลัง โดยผู้บริหารโรงเรียนต้อง 1) การกำหนดความแน่นอนเกี่ยวกับวินัย 2) การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ด้านวินัย 3) บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4) ความสามารถกำหนดและมีทางเลือกในการดำเนินการทางวินัย และ 5) พิกัดผลประโยชน์เกี่ยวกับกระบวนการทั่วไปเกี่ยวกับวินัย

ไมแอทท์ (Myatt, 2005 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา วินัย การให้ออกจากงานของข้าราชการระดับสูง พบว่า การพิจารณาดำเนินการทางวินัยของข้าราชการระดับสูงนั้น ภาครัฐได้มีรูปแบบที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและคุณค่าของข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในหน่วยงาน โดยการศึกษาวิจัย พบว่า คณะกรรมการ มีความลำบากใจในการลงโทษให้ออกจากราชการของข้าราชการระดับสูงในหน่วยงานของรัฐ อันเนื่องจากกลัวจะขาดบุคลากรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ

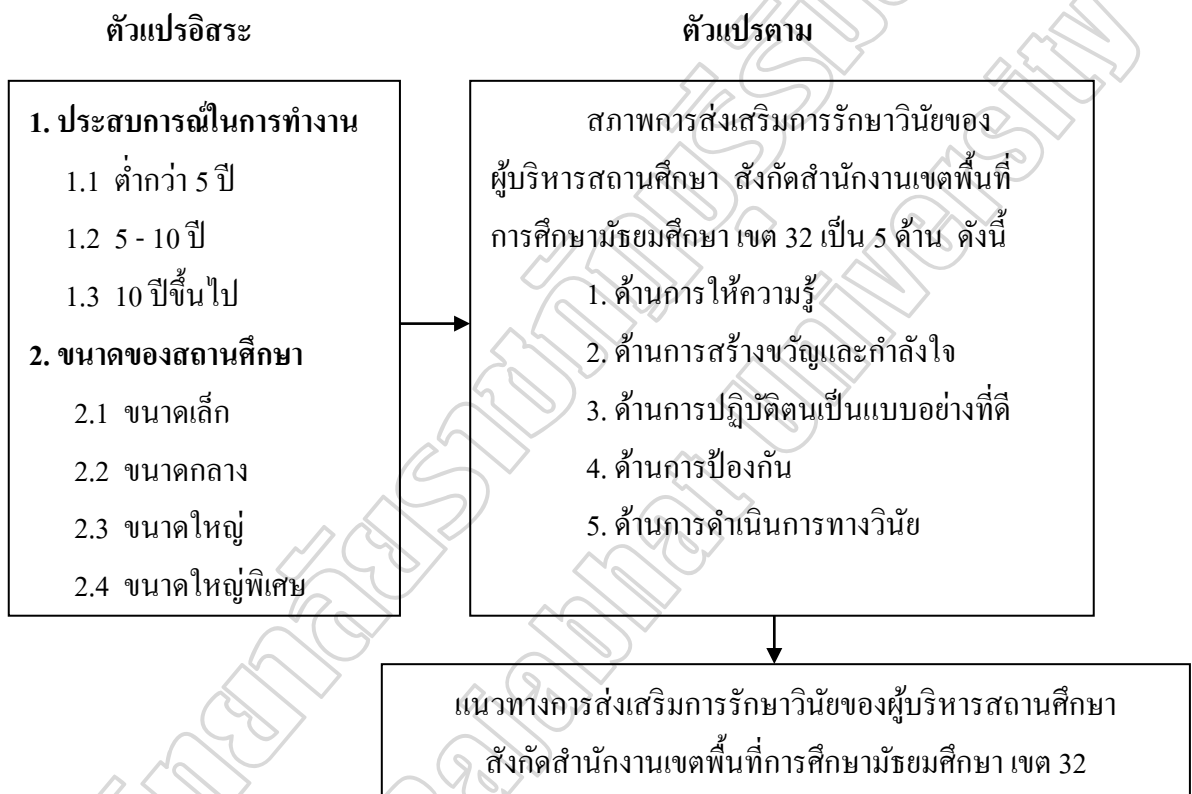
เอนเกอร์ และคณะ (Enger et al, 2006 : 51) ได้ทำการวิจัย เรื่องใครเป็นผู้ควบคุมการทำผิดวินัย เปรียบเทียบระหว่างความสำคัญของครูใหญ่กับครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปรากฏผลดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการวางตัวของครู และครูใหญ่ในความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามวินัยของนักเรียน เปรียบเทียบระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ต่อสถานการณ์ช่วงสั้น ๆ โดยใช้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ สืบหาความเข้มงวดในเหตุที่เกิดขึ้น การค้นหาชี้ให้เห็นว่า มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในความรับผิดชอบเรื่องทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในบรรดากลุ่มทั้งหมด

ด้วย การพิจารณาในเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป และเห็นด้วยอย่างยิ่งในระหว่างกลุ่มประณมและกลุ่มมัธยมในเรื่องการกวดขันและความรับผิดชอบการเพิ่มความกวดขันเรื่องวินัย จะเป็นเรื่องของครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไป เป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับความเห็นด้วยอย่างมาก เกี่ยวกับการดูแลการกระทำผิดวินัยบางอย่างและยังมีกฎ ระเบียบ ที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการ เกี่ยวกับความผิดอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีวินัย ก็จะนำองค์กรสู่ความสงบสุข เจริญก้าวหน้า มีพลังสร้างสรรค์งาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการรักษาวินัย ด้านการให้ความรู้การลดความกดดัน การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด และด้านการดำเนินการทางวินัย กรณีทุจริตต่อหน้าที่ มีรูปแบบเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพ ชำรงตนให้เป็นที่เคารพ เป็นปูชนียบุคคลตามความคาดหวังในสังคมต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังปรากฏตามภาพประกอบ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2562 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2562 : 12) จำนวน 4,021 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148) จำนวน 354 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 จำแนกครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 ทำการสุ่มครูให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

สหวิทยาเขต	จำนวนประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
กระสัง	76	126	-	177	7	11	-	16
นางรอง	114	101	-	179	10	9	-	16
ประโคนชัย	61	86	276	159	5	8	23	14
พุทไธสง	54	257	-	172	5	23	-	15
เมืองบุรีรัมย์	153	225	93	192	13	20	8	17
ลำปลายมาศ	113	78	-	159	10	7	-	14
ละหานทราย	127	88	-	156	11	8	-	14
สตึก	106	224	136	-	9	20	11	-
หนองกี่	75	112	-	147	7	10	-	13
รวมตามขนาด	879	1,297	505	1,341	77	116	42	119
รวมทั้งสิ้น	4,021				354			

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบได้แก่

5.1 นางสาวอภิญญา บัญญาไร วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5.2 นายพิระวัฒน์ เสวตพัชร วุฒิการศึกษา กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.3 นายสุทธิพงษ์ กองศิริ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนถนนหักพิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขแล้ว นำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาอีกครั้ง เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 30 คน

8. หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 260) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.00 - 7.07

9. แบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.88

10. นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 354 ฉบับ ไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนจำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม ตั้งแต่ฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย

3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ

2. การศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอเป็นรายด้านและ โดยภาพรวม เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51 - 5.00	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (%)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประเภทการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และ
2. มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป หรือ
3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 1. นายฉันทันท์ ศรีคุณ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา ประสบการณ์ด้านการบริหาร 17 ปี
 2. นายอัครเดช หลาบนอก วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร ประสบการณ์ด้านการบริหาร 22 ปี
 3. นางสุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 11 ปี

4. นางระพีพรรณ มะลิพันธุ์ วุฒิกการศึกษา ค.บ. (นาฏศิลป์) ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประสบการณ์
ด้านการบริหาร 25 ปี

5. นายจินดา กรองทอง วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจำพิทยาคม ประสบการณ์ด้านการบริหาร 13 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งออกเป็น 5
องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการให้ความรู้ 2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 3) ด้านการปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการป้องกัน และ 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จาก
การศึกษาศภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมุ่งศึกษาเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน ๆ ละ 2 อันดับ
มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์ตามผลที่ได้จากการศึกษาศภาพในระยะที่ 1 เกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 โดยมุ่งศึกษาเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน ๆ ละ 2 อันดับ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาศภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็น
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวัน เวลา
3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขอ
อนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวการพัฒนาการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการ
รักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัย
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและ
ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการรักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 4.1
ต่อไปนี้เป็น

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์
การทำงานและขนาดสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	47	13.27
1.2 5 - 10 ปี	244	68.93
1.3 10 ปีขึ้นไป	63	17.80
รวม	354	100.00
2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
2.1 เล็ก	77	21.80
2.2 กลาง	116	32.80
2.3 ใหญ่	42	11.90
2.4 ใหญ่พิเศษ	119	33.60
รวม	354	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังปรากฏในตาราง 4.2 - 4.7 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริม
การรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการให้ความรู้	4.25	0.17	มาก	2
2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.03	0.30	มาก	5
3. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.19	0.34	มาก	3
4. ด้านการป้องกัน	4.34	0.36	มาก	1
5. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.16	0.30	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.19	0.13	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านการป้องกัน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านการให้ความรู้ ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการให้ความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการให้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการปฐมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ	4.58	0.53	มากที่สุด	2
2. จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ไว้ในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.53	0.49	มากที่สุด	3
3. จัดทำหนังสือเวียนหรือวารสารภายใน เพื่อสำเนาแจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทราบอย่างทั่วถึง เมื่อมีการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.66	0.47	มากที่สุด	1
4. จัดหาหรือจัดให้มีคู่มือการรักษาวินัยครูในลักษณะข้อแนะนำ เพื่อเป็นแนวทางในปฏิบัติ	4.26	0.44	มาก	6
5. จัดหาหรือจัดให้มีเอกสารรายงานเกี่ยวกับลักษณะความผิดทางวินัย กรณีตัวอย่างความผิดทางวินัย และระดับโทษที่ได้รับ เผยแพร่ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทราบโดยทั่วถึงกัน	4.07	0.26	มาก	8
6. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	3.66	0.80	มาก	10
7. มีการชี้แจงให้ผู้ที่ จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ ให้ทราบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม	4.08	0.36	มาก	7
8. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ในกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.51	0.53	มากที่สุด	4

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการให้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
9. มีการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับวินัยหรือแนวทางในการรักษาวินัย	4.31	0.67	มาก	5
10. มีการจัดประชุมสัมมนาหรือการอภิปรายร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างกฎเกณฑ์หรือกติกาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.81	0.53	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.25	0.17	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการให้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และ 8 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 จัดทำหนังสือเวียนหรือวารสารภายใน เพื่อสำเนาแจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทราบอย่างทั่วถึง เมื่อมีการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ข้อ 1 มีการประชุมพิเศษครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริม การรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
11. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน	3.66	0.61	มาก	9
12. จัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีวัสดุอุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและ บุคลากรในโรงเรียน	3.75	0.57	มาก	8
13. สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับครูและ บุคลากรในโรงเรียน เช่น ตราสัญลักษณ์ เสื้อทีมของ โรงเรียน	4.34	0.47	มาก	1
14. จัดให้มีเครื่องแสดงเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่ประพฤติ ดี เช่น โล่ หรือเข็มประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น	4.30	0.45	มาก	3
15. ให้การดูแลช่วยเหลือครูและบุคลากรใน โรงเรียนและชุมชน	4.12	0.72	มาก	4
16. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ระบายความรู้สึกหรือ ความคับข้องใจต่าง ๆ ของตนเอง	3.76	0.44	มาก	7
17. แสดงความเข้มแข็ง และเป็นหลักในการปกป้องคุ้มครอง ความปลอดภัยให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน จากการ กระทำที่ไม่ชอบธรรม	4.33	0.47	มาก	2
18. เป็นตัวแทนในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิและประโยชน์ ต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยสอดคล้องกับ คุณธรรม	4.05	0.61	มาก	5
19. สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนพัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษา การไปศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.97	0.68	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.03	0.30	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เช่น ตราสัญลักษณ์ เสื้อทีมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ข้อ 17 แสดงความเข้มแข็ง และเป็นหลักในการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน จากการกระทำที่ไม่ชอบธรรม ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 สร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
20. ประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทย เช่น การเคารพผู้อาวุโส การแต่งกายด้วยผ้าไทย เป็นต้น	4.17	0.47	มาก	6
21. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอย่างเคร่งครัด	4.09	0.41	มาก	9
22. มีการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.31	0.46	มาก	2
23. ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบการทำงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของทางราชการ	4.21	0.66	มาก	4
24. มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	4.24	0.44	มาก	3
25. ดำเนินงานโรงเรียน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยตรงแก่นักเรียน	4.18	0.63	มาก	5
26. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาให้นักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา	4.00	0.73	มาก	10
27. เป็นผู้ที่คนทั่วไปยอมรับว่ามีความรอบรู้และทันสมัย	4.17	0.54	มาก	7
28. ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ	4.37	0.50	มาก	1
29. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ	4.15	0.56	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.19	0.34	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ข้อ 22 มีการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 26 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนา นักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริม การรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการป้องกัน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการป้องกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
30. มีการนิเทศเพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติอยู่ใน ระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.58	มาก	2
31. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด	4.42	0.56	มาก	4
32. จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกิจกรรมทาง ศาสนา เข้าวัดฟังธรรม เจริญสมาธิภาวนา เพื่อยกระดับ จิตใจ	4.53	0.49	มากที่สุด	1
33. สอดแทรกความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัยและ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในการประชุม	4.29	0.70	มาก	6
34. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบ ถึงระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.71	มาก	5
35. ยกกรณีตัวอย่างอันเป็นความเสื่อมเสียจากการกระทำผิด วินัยและแจ้งให้ทราบถึงบทลงโทษ	4.46	0.63	มาก	3
36. หาวีธียับยั้งอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีต่อ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.20	0.42	มาก	9

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการป้องกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
37. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข	4.15	0.63	มาก	10
38. จัดประชุมเพื่อรับฟังความต้องการและความคิดเห็นและของครู	4.25	0.43	มาก	7
39. เป็นผู้สร้างความสามัคคีปรองมอดทำให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน	4.22	0.60	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.34	0.36	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการป้องกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 32 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 32 จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกิจกรรมทางศาสนา เข้าวัดฟังธรรม เจริญสมาธิภาวนา เพื่อยกระดับจิตใจ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ข้อ 30 มีการนิเทศเพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 37. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยรวมและรายข้อ

ด้านการดำเนินการทางวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
40. ยึดหลักความยุติธรรมและให้ความสำคัญเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย	4.13	0.33	มาก	3
41. มีการดำเนินการทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	4.17	0.37	มาก	2
42. มีการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ	4.12	0.61	มาก	4
43. มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย	4.06	0.44	มาก	5
44. จัดให้มีการอุทธรณ์ ร้องทุกข้อได้	4.35	0.70	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.16	0.30	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 44 จัดให้มีการอุทธรณ์ ร้องทุกข้อได้ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ข้อ 41 มีการดำเนินการทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ($\bar{X} = 4.06$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและ ขนาดของสถานศึกษา ดังปรากฏในตาราง 4.8 - 4.9 ต่อไปนี้

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการให้ความรู้	4.21	0.18	4.26	0.17	4.23	0.15	2.12
2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.07	0.24	4.03	0.31	4.01	0.31	0.42
3. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	0.33	4.20	0.34	4.12	0.33	1.35
4. ด้านการป้องกัน	4.22	0.27	4.36	0.36	4.34	0.38	2.74
5. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.33	0.36	4.15	0.30	4.08	0.21	9.29**
รวมเฉลี่ย	4.19	0.14	4.21	0.13	4.17	0.12	2.13

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.9 ดังนี้

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.33	4.15	4.08
ต่ำกว่า 5 ปี	4.33	-	0.18**	0.25**
5 - 10 ปี	4.15		-	0.07
10 ปีขึ้นไป	4.08			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 5- 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการให้ความรู้	4.18	0.23	4.13	0.19	4.18	0.24	4.15	0.22	1.09
2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.07	0.28	4.00	0.29	4.04	0.38	4.03	0.30	0.89
3. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	0.31	4.22	0.33	4.23	0.33	4.19	0.32	0.13
4. ด้านการป้องกัน	4.26	0.27	4.28	0.32	4.32	0.34	4.27	0.29	0.39
5. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.20	0.29	4.17	0.27	4.13	0.28	4.15	0.28	0.66
รวมเฉลี่ย	4.19	0.16	4.17	0.15	4.19	0.15	4.17	0.16	0.49

จากตาราง 4.10 พบว่า สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยเลือกเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน ๆ ละ 2 อันดับ มาตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 2) ด้านการดำเนินการทางวินัย จากผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

1.1 แนวทางการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้ความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“เปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ไม่ควรเอาดีเด่นเฉพาะตัว แต่ควรทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดพลัง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องมีความวิริยะอุตสาหะ บากบั่น พยายาม เพราะงานในโรงเรียนของเราต้องมีปัญหาแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนใดที่ต้องการสร้างสรรค์ คุณภาพ ต้องมีปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นถ้าเราตั้งใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกันให้กำลังใจกัน สร้างสิ่งดี” (จินดา กรองทอง. สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้ความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

1.2 แนวทางการจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและเหมาะสม” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“มีการวางแผนในการจัดทำความสะอาดและเตรียมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วพอเพียงต่อความต้องการของครูและบุคลากร” (จินดา กรองทอง, สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา และต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น

2. ด้านการดำเนินการทางวินัย

2.1 แนวทางในการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์, สัมภาษณ์ : 2562)

“กรณีมีมูลกระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ กำหนดระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน อาจขอขยายระยะเวลาดำเนินการได้ ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30 วัน กรณีการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ต้องรายงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง” (ฉันทนันท์ ศรีคุณ, สัมภาษณ์ : 2562)

“กรณีผลการสืบสวนปรากฏว่าไม่มีมูลความผิดทางวินัย ก็ให้ยุติเรื่อง” (อัครเดช หลาบนอก, สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการดำเนินการทางวินัยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดและตั้งกรรมการสอบสวน” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์, สัมภาษณ์ : 2562)

“การสืบสวนข้อเท็จจริงผู้บังคับบัญชาต้องรีบสืบสวนพิจารณาว่าควรสืบสวนโดยทางลับหรือโดยเปิดเผยขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะสืบสวน ความร้ายแรงแห่งกรณี ตลอดจนความเสียหาย หรือเสียชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง” (จินดา กรองทอง, สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย กรณีนี้มีมูลกระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2.2 แนวทางในการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ วินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหาทางแก้ไขโดยเร็ว” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“ผู้บริหารต้องมีความเอาใจใส่ ให้คำแนะนำปรึกษา ติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการตรวจสอบติดตามครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดหรือกำหนดร่วมกันอย่างเคร่งครัดเพื่อความอยู่กันฉันมิตร” (จินดา กรองทอง. สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหาทางแก้ไขโดยเร็ว ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4,021 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 – 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบ t - test ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.00 - 7.07 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้าน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมี 1) การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และ 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป หรือ 3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกัน รongลงมา คือ ด้านการให้ความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

1.1 แนวทางการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้ความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“เปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ไม่ควรเอาดีเด่นเฉพาะตัว แต่ควรทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดพลัง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องมีความวิริยะอุตสาหะ บากบั่น พยายาม เพราะงานในโรงเรียนของเราต้องมีปัญหาแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนใดที่ต้องการสร้างสรรค์ คุณภาพ ต้องมีปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นถ้าเราตั้งใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกันให้กำลังใจกัน สร้างสิ่งดี” (จินดา กรองทอง. สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้ความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

1.2 แนวทางการจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและเหมาะสม” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“มีการวางแผนในการจัดทำความสะอาดและเตรียมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วพอเพียงต่อความต้องการของครูและบุคลากร” (จินดา กรองทอง, สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา และต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น

2. ด้านการดำเนินการทางวินัย

2.1 แนวทางในการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์, สัมภาษณ์ : 2562)

“กรณีมีมูลกระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ กำหนดระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน อาจขอขยายระยะเวลาดำเนินการได้ ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30 วัน กรณีการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ต้องรายงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ, สัมภาษณ์ : 2562)

“กรณีผลการสืบสวนปรากฏว่าไม่มีมูลความผิดทางวินัย ก็ให้ยุติเรื่อง” (อัครเดช หลาปนอก, สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการดำเนินการทางวินัยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดและตั้งกรรมการสอบสวน” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์, สัมภาษณ์ : 2562)

“การสืบสวนข้อเท็จจริงผู้บังคับบัญชาต้องรีบสืบสวนพิจารณาว่าควรสืบสวนโดยทางลับหรือ โดยเปิดเผยขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะสืบสวน ความร้ายแรงแห่งกรณี ตลอดจนความเสียหาย หรือเสียชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง” (จินดา กรองทอง, สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย กรณีนี้มีมูลกระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2.2 แนวทางในการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ วินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหาทางแก้ไขโดยเร็ว” (สุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา” (ณัฐนันท์ ศรีคุณ. สัมภาษณ์ : 2562)

“ต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน” (อัครเดช หลาบนอก. สัมภาษณ์ : 2562)

“ผู้บริหารต้องมีความเอาใจใส่ ให้คำแนะนำปรึกษา ติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน” (ระพีพรรณ มะลิพันธุ์. สัมภาษณ์ : 2562)

“ควรมีการตรวจสอบติดตามครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดหรือกำหนดร่วมกันอย่างเคร่งครัดเพื่อความอยู่กันฉันมิตร” (จินดา กรองทอง. สัมภาษณ์ : 2562)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหาทางแก้ไขโดยเร็ว ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดหาเอกสารหนังสือสำหรับศึกษาค้นคว้าการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ

แบบแผนและกฎหมายแก่ครู ศึกษาหาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของครูและหาทางแก้ไข และมีการฝึกอบรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายแก่ครู ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนแบบไทย ๆ เช่น การเคารพผู้อาวุโส และการแต่งกายแบบไทย ๆ เป็นผู้ที่คอยกำกับดูแลให้ข้าราชการครูปฏิบัติวินัย และรักษาวินัยได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลมืดบดบับบังคับให้กระทำผิดวินัย ครูและระมัดระวังและช่วยให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการ ได้มีทางระบายความรู้สึก ความต้องการหรือข้อคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยะ ทังแสน (2557 : 73 - 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า 1) การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี จานโอ (2556 : 75 - 76) ได้ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผลการตรวจสอบแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู เห็นด้วยกับแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน 42 รายการ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าบริหารจะต้องดำเนินตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างครูอาจารย์ให้มีวินัยในตนเอง มีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ เพื่อจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพของประชากรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยะ ทังแสน (2557 : 73 - 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัย

ข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการรักษาวินัยและมีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัยของครูไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การป้องกันและการดำเนินการทางวินัยที่เพียงพอ จึงทำให้การส่งเสริมการรักษาวินัยของครูทำได้เต็มที่ ถึงแม้จะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ ฉิมนอก (2556 : 168 - 187) ได้ศึกษาพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยะ ทิ้งแสน (2557 : 73 - 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า

4.1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดใจให้มีความสำคัญกับทุกคนพร้อมให้คำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่แบบน้อง ใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันแก้ไขปัญหา ถูกผิดรับผิดชอบร่วมกัน เปิดโอกาสบุคลากรทุกคนในการร่วมแสดงความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556 : 175) ได้กล่าวว่า ขวัญ คือ สิ่งที่ไม่มีความตนนิยมนกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนดั้งเดิมมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วนกำลังใจ เป็นสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น และกระตือรือร้นพร้อมที่จะ

เผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง และสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 : 155) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญ และแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง และขาดความเชื่อมั่น

4.2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เกี่ยวกับแนวทางการจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน พบว่า สถานที่ทำงานของบุคลากรต้องมีความสะอาด เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และพร้อมที่จะนำมาใช้งานตลอดเวลา และต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเอื้อให้กระบวนการทำงานของทุกคนสะดวกสบายยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ บดินทร์ สามหมอ (2551 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจ ว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงและตระหนักเพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าองค์กรใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน บุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ มาลินี จุฑาปะมา (2554 : 99) กล่าวว่า ผลของขวัญและกำลังใจทำให้เราเห็นพลังแห่งการเอาชนะอุปสรรคชีวิตได้เห็นความสำเร็จยิ่งใหญ่ในทุกด้าน มนุษย์นับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้กับภัยธรรมชาติ การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ ด้านวัฒนธรรมความเป็นอยู่เพื่อสุนทรียะและการมีชีวิตที่ดี การเพียรพยายามในการชิงชัยในการแข่งขันกีฬา ประกวดผลิตภัณฑ์ งานศิลปะ เป็นต้น ขวัญและกำลังใจเป็นพลังสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติของผู้ที่มุ่งพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ แต่ควรต้องใช้เหตุใช้ผลในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติอันเป็นไปในทางสร้างสรรค์แก่ตนเองและสังคม

4.3 ด้านการดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาอาจกระทำผิดวินัย กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ดังนี้ 1) กรณีการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการ และเลขานุการ กำหนดระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน อาจขอขยายระยะเวลา

ดำเนินการได้ ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30 วัน 2) กรณีการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ต้อง รายงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง 3) กรณี ผลการสืบสวนปรากฏว่าไม่มีมูลความผิดทางวินัย ก็ให้ยุติเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยะ ทั้งแสน (2557 : 73 - 74) ได้ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา คือควรเสริมสร้างให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียนในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านการป้องกัน มิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย คือ ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ของทางราชการ และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย คือควรให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู

4.4 ด้านการดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับสถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบให้ครู และบุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเอาใจใส่บุคลากรใน โรงเรียนทุกคน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากพบว่ามีปัญหาต้องรีบหา ทางแก้ไขโดยเร็ว ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ต้องมีการตรวจสอบภายใน ประเมินผลการดำเนินงานและ การปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกภาคเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสุพร คมขำ (2558 : 99 - 105) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า หลักการ และแนวทางการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 กำหนดให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ใน หมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และมาตรา 82 ถึงมาตรา 97 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 22 ถึง ข้อ 27 และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ข้อ 28 ถึงข้อ 49 การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลด ความกดดันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงานสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงความต้องการ ความคับข้องใจ ความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน การป้องกันมิให้ข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นการควบคุม ดูแล กำหนดมาตรการ ระมัดระวัง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินงาน เพื่อลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับขั้นของโทษ ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ตามกำหนดเวลาแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ การปฏิบัติ การนำองค์ประกอบทั้ง 4 ของรูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาไปปฏิบัติสามารถกระทำได้ทั้งในระยะเริ่มต้นและระยะต่อเนื่องในระยะเริ่มต้น หรือระยะ สิ้น อาจใช้การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการ ครูผู้ช่วย ที่ต้องมีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ หลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด และมีการลด ความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ มากกว่าการปฏิบัติ ตามบทบาททางสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากความมุ่งหมายผลการวิจัย เรื่อง สภาพการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการดำเนินการทางวินัยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน ทำให้ครูมีความสุขในการ ทำงาน รักผู้ร่วมงาน และจัดที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกแก่ครู
2. ควรมีการจัดหาหรือจัดให้มีเอกสารรายงานเกี่ยวกับลักษณะความผิดทางวินัย กรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยและระดับโทษที่ได้รับ เผยแพร่ให้ครูได้ทราบโดยทั่วถึง และจัดส่งครู หรือสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ให้ทันต่อระเบียบใหม่ ๆ ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
3. ควรมีการให้คณะครูไปเยี่ยมชมและดูงานในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงทางด้าน การรักษาวินัย จัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับระเบียบวินัยให้แก่ครูได้ศึกษา และมีการสับเปลี่ยนให้ครูมี ตำแหน่ง หรือทำงานในองค์การวิชาชีพ หรืองานทางด้านวินัย

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสรรพสามิต. (2561). คู่มือวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2561). คู่มือการรักษาวินัยของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และส่วนวินัยและนิติการ.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2548). พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย ปี 2493 – 2547. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2542). แนวทางการปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2541). “การประกันคุณภาพการศึกษาปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิจัย. 1(1) : 16 - 17.
- กัณฑ์พิชญ์ กอบเกียรติพัฒน์. (2553). ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โกวิท ประวาลพุกภัย. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู.

กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.

โกวิท หมวกไธสง. (2553). “บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและ การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.” วารสารวิชาการ. 7(8) : 12 - 15.

ขจัตถ์ บุษย์พัฒน์. (2551). การทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลการพิมพ์.

“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556” (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง. หน้า 72 - 74.

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560” (2560, 21 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 85ง. หน้า 43 - 46.

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560” (2560, 3 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96ง. หน้า 14 - 22.

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. (2540). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : งามช่าง.

จรวยพร ธรณินทร์. (2550). “ทักษะและประสบการณ์ ทางวิชาชีพสำหรับนักบริหารระดับสูง”, **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. 27(4) : 7.

_____. (2553). ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และ **ธรรมาภิบาล**. เข้าถึงได้จาก <http://www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5375831&Ntype=6>

จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). “การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3”, วารสารวิชาการ. 9(7) : 45 - 46.

ฉลวย สายทองคำ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการรักษาวินัยในโรงเรียนของนักเรียน **ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา). สุโขทัย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ฉลอง นิมสุข. (2540). “ความพอใจของครูต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์”, วารสารวิชาการ. 9(10) : 15 - 20.

- ชัยยะ ทังแสน. (2557). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชำนาญ สอนชื่อ. (2551). วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู. ปริญญาโท กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุมพล พงษากลาง. (2548). ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐรัฐ จันทะโลก. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. (2559). “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 10(2) : 184 - 186)
- ดัสกร คำมา. (2550). การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทวี จานโอ. (2556). แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิรันดร์ เขียนนอก. (2550). “การประเมินงานเสริมสร้างวินัยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร”, วารสารวิชาการ. 7(1) : 15 - 20.
- บดินทร์ สามหมอ. (2551). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บวร สุวรรณผา. (2548). จิตวิทยาทั่วไป. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- เบญจมาศ สมศรี. (2553). **แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**. สารนิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผดุง วุฒิเอื้อ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประวีณ ณ นคร. (2552). **การรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราณี วงศ์จันทร์. (2554). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา แสงเมือง. (2546). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พระมหาสนอง ปจ โจอปการี. (2553). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระอภัย อภิชาติ (ชูขุนทด). (2554). **การศึกษาหลักธรรมสำหรับพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาณุมาศ นิมนอก. (2556). **พฤติกรรมการรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช. (2556). **แนวคิดพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์**. เข้าถึงได้จาก : <http://www.geh2001.ssru.ac.th/file.php/1/u1.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล 10 กรกฎาคม 2559).
- มณูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกัณดารจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มาลีณี จุโฑปะมา. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา**. บุรีรัมย์ : เรวัตการพิมพ์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มาลี จุฑา. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2552). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน (สามัญ)**. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” (2562, 5
เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนที่ 43ก. หน้า 9 - 12.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547” (2547, 23 ธันวาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 72 - 74.

ยุพิน ต้นวิสุทธิ. (2541). **บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐวิสาหกิจ**. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค
พับลิเคชั่นส์.

_____. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระ
ชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถการ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน
พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี
และตราด**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารธุรกิจ).

จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอเดียน
สโตร์.

สัมมา รณินธ์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีจำกัด.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2560). รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่อง
ร้องเรียน ประจำปีงบประมาณ 2560. บุรีรัมย์ : งานบริหารบุคลากร : กลุ่มงานนิติกร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ที่สอดคล้องกับแผน
การศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ สอง (พ.ศ.
2552 - 2561)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). **พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.
2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา. (2561). **มาตรการป้องกันและดูแลนักเรียน
กรุงเทพฯ : โดยศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550ก). **คู่มือหลักสูตรการ
พัฒนาข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ**. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2550ข). **คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555).
**คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา : โรงพิมพ์
องค์การค้ำของ สกสค.**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการดำเนินการทาง
วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- _____. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการ ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ
อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ศ.ตั้งในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2555). **คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา. (2557). **คู่มือการดำเนินการทาง**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). **คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ. (2552). **พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ.

_____ . (2559). รายงานผลการประเมิน การบังคับใช้กฎหมายการศึกษา และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการศึกษาให้สอดคล้อง และสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). **ข้อควรรู้การยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **สภาการศึกษไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2556**.

กรุงเทพฯ : פרקหวานกราฟฟิค.

_____ . (2559). รายงานผลการประเมิน การบังคับใช้กฎหมายการศึกษา และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการศึกษาให้สอดคล้อง และสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). **วินัย : หลักและวิธีการรักษาวินัย**. นนทบุรี : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

_____ . (2559). **คู่มือวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการ เรื่อง วินัยข้าราชการพลเรือน**. นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุพร คมขำ. (2558). **ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุรพันธ์ อรัญนารถ. (2547). **วินัยข้าราชการพลเรือนและการดำเนินการสอบสวนทางวินัย**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุริยา ฆ้องเสนาะ. (2561). **เด็กนักเรียนกับการถูกล่วงละเมิดทางเพศ**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

เสนาะ ดิยาวัว. (2546). **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8**. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- อนันต์ จินดารัตน์. (2542). **คำอธิบายวินัยข้าราชการครูและการออกจากราชการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 1)
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- อุดมศักดิ์ เพชรผา. (2548). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Allee, J. G. 1983. **Webster's Dictionary**. Chicago: Wilcox & Follett Book.
- Allen, R. & Santrock, J. W. (1993). **Psychology: The Contexts of Behavior**. USA.: Wm. C.
Brown Communication.
- Alton, K. R. (1996). **Data Systems and Management : Introduction to Systems Analysis and
Design**. 2nd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Anderson, L. W. and Van Dyke, Lauren A. (1963). **Secondary School Administration**. Boston :
Houghton Mifflin.
- Beach, D. S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. 4 th ed. New York :
Macmillan.
- Brook, J. B. (September 1971). "An analysis of community college faculty morale and selected
factor," **Dissertation abstracts international**. 25 (3) : 5744 - A.
- Cole, R. W. (2000). "What Every Principal Should Know about Teaching Reading", **Principal**.
74 : 5 (May).
- Crawley, A. (2012). **Supporting Online Student: A Guide to Planning, Implementing and
Evaluating Services**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Haper Collins.
- Davis, K. (1985). **Human behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw -
Hill Book.
- _____. (1987). **Human Behavior at Work : Human relation and Organization Behavior
Fourth edition**. New York : McGraw - Hill.
- McGregor D. 2002. "Theory X and Theory Y", **Workforce**. 81(1) : 32.
- Edwin, F. (1988). **Principles of Personnel Management**. New York : McGraw - Hill.
- Enciso, R. P. (2001). "Perceptions of Students Discipline : Viewpoints of Students, Teachers, and
Administrators", **Maters Abstracts International**. 39(4) : 961.

- Flippo, E. B. (1976). **Principles of Personnel Management**. 4 th ed. Tokyo : Mc Graw - Hill Kogakusha.
- Ginger, R. W. (2004). **Middle and High School Principals' Knowledge of Discipline Provisions of the Individuals with Disabilities Education Act in the upper East Tennessee Region**. East Tennessee State University. Retrieved : February 10, 2014, form <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York : McGraw - Hill.
- Howell, V. L. (June 1974). "Staff morale in elementary school : Influenced by principals initiated common behavioral incidents," **Dissertation Abstracts International**. 34(12) : 7488-A.
- Jucies, M. J. (1979). **Personnel Management**. Homewood III : Irwin - Dorsey Limited.
- Keith, D. (1992). **Human Behavior at Work Human Relation and Organization Behavior Fourth edition**. New York : McGraw-Hill.
- Kingsbury, J. B. (1975). **Personnel Administration for Thai Student**. Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Pesonality**. 2nd ed. New York : Harper & How.
- Milton, C. R. (1981). **Human Behavior in Organizational Psychology**. New Jersey : Prentice - Hall. 122.
- Myatt, J. M. (2005). **Why CEOs Lose Their Jobs : The Role of Alignment and Dicipline Mechanisms in CEO Forced (Chief Executive Officers)**. (online). Pittsburgh : University of Pennsylvania. Retrieved : March 20, 2014, form : <http://wwwlib.umi.com/dissertations0/>.
- Presthus, R. (1962). **The Organizational Society**. New York : Alfred and Kropf.
- Sheviakov, G. V. & Frita, R. (1955). **Discipline for Today's Children and Youth**. Washington. D.C. : Association for Supervisions and Curriculum Development.
- Suzanne, G. (August 1986). "A Study of Teacher Morale in Tennessee," **Dissertation Abstracts International**. 4(42) : 361-A.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley & Sons.

Wiggins, J. S. et.al. (1971). **The Psychology of Personality**. Massachusetts : Addison - Wesley Publishers.

Wiles, K. (1955). **Supervision for Better Schools**. New York : Prentice - Hall.

William, B. (1982). **Person Management and Human Resources**. McGraw - Hill : International Book.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Haper and Row.

Yoder, D. (1959). **Personnel : Principles and policies**. Tokyo : Maruzen.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวอภิญญาณ บุญอุไร

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ทัศนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อก ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายพีระวัฒน์ เศวตพิชร์

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงส์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัดนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอขอบขอมอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณมา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายสุทธิพงษ์ กองศิริ

ด้วย นายอัมพร ขมวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาอนามัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทศนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๓๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

ด้วย นายอัมพร ขมภูวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทักษะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายอัมพร ขมภูวงค์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดกรทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๕๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัศนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตีพิมพ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
เลขรับ... 420 วันที่ 10 พ.ค. 67 เวลา.....



- กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
 กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 กลุ่มนิเทศติดตาม กลุ่มบริหารการเงินฯ
 หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มกฎหมายและคดี
บัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๖๑๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางระพีพรรณ มะลิพันธุ์

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี หัตตะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายอัมพร ชมภูวงศ์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายจินดา กรองทอง

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรินทร์ ทศนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายอัมพร ชมภูวงศ์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑

โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา
เลขรับที่ ๕๐
วันที่ ๒๒ / ๓.๕. / ๒๕๖๒
เวลา ๐๙.๐๐ น. การปฏิบัติ.....



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายณัฐพันธ์ ศรีคุณ

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัตชนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายอัมพร ชมภูวงศ์ ได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นตมุล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖
มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๓๐๗๐ ๖๖๐๑

๒๓ ธ.ค. ๖๒



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๓๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสุริยญาลักษณ์ สุทธิหิรัญรักษ์

ด้วย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลณี ทัตนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษา วินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ เพื่อเก็บข้อมูลทำ วิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายอัมพร ชมภูวงศ์ ได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๑๐๗๐ ๖๖๐๑



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอัครเดช หลาบนอก

ด้วย นายอัมพร ขมภูวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัตชนะเทพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายอัมพร ขมภูวงค์ ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๓๐๗๐ ๖๖๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และจะนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มีผลทำให้ท่านหรือหน่วยงานได้รับความเสียหายใดๆ ทั้งสิ้น คำตอบที่แท้จริงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอัมพร ชมภูวงศ์

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 – 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

- สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 – 2,499 คน
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการรักษาวินัย	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการให้ความรู้					
1. มีการปฐมนิเทศครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ					
2. จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ ไว้ในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการศึกษาวินัย	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
3. จัดทำหนังสือเวียนหรือวารสารภายใน เพื่อสำเนาแจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทราบอย่างทั่วถึง เมื่อมีการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. จัดหาหรือจัดให้มีคู่มือการศึกษาวินัยครูในลักษณะข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในปฏิบัติ					
5. จัดหาหรือจัดให้มีเอกสารรายงานเกี่ยวกับลักษณะความผิดทางวินัยกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัย และระดับโทษที่ได้รับ เผยแพร่ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทราบโดยทั่วถึงกัน					
6. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
7. มีการชี้แจงให้ผู้ที่เข้ามารับงานใหม่หรือได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ ให้ทราบระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม					
8. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ					
9. มีการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับวินัยหรือแนวทางในการศึกษาวินัย					
10. มีการจัดประชุมสัมมนาหรือการอภิปรายร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างกฎเกณฑ์หรือกติกาในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ					
11. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน					
12. จัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน					
13. สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เช่น ตราสัญลักษณ์ เสื้อทีมของโรงเรียน					
14. จัดให้มีเครื่องแสดงเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่ประพฤติดี เช่น โล่ หรือเข็มประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น					
15. ให้การดูแลช่วยเหลือครูและบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน					

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการรักษาวินัย	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
16. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ระบายความรู้สึกหรือความคับข้องใจต่างๆ ของตนเอง					
17. แสดงความเข้มแข็ง และเป็นหลักในการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน จากการกระทำที่ไม่ชอบธรรม					
18. เป็นตัวแทนในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยสอดคล้องกับคุณธรรม					
19. สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษา การไปศึกษาดูงาน เป็นต้น					
3. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
20. ประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทย เช่น การเคารพผู้อาวุโส การแต่งกายด้วยผ้าไทย เป็นต้น					
21. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอย่างเคร่งครัด					
22. มีการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้					
23. ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบการทำงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของทางราชการ					
24. มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู					
25. ดำเนินงานโรงเรียนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยตรงแก่นักเรียน					
26. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา					
27. เป็นผู้ที่คนทั่วไปยอมรับว่ามีความรอบรู้และทันสมัย					
28. ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ					
29. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ					
4. ด้านการป้องกัน					
30. มีการนิเทศเพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง					

การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการรักษาวินัย	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
31. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ อย่างเคร่งครัด					
32. จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกิจกรรมทางศาสนาเข้าวัดฟังธรรม เจริญสมาธิภาวนา เพื่อยกระดับจิตใจ					
33. สอดแทรกความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานในการประชุม					
34. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบถึงระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
35. ยกกรณีตัวอย่างอันเป็นความเสียหายจากการกระทำผิดวินัยและแจ้งให้ทราบถึงบทลงโทษ					
36. หาวิธียับยั้งอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
37. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข					
38. จัดประชุมเพื่อรับฟังความต้องการและความคิดเห็นและของครู					
39. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่สมานสามัคคีให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน					
5. ด้านการดำเนินการทางวินัย					
40. ยึดหลักความยุติธรรมและให้ความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย					
41. มีการดำเนินการทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ					
42. มีการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ					
43. มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย					
44. จัดให้มีการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผู้วิจัย นายอัมพร ชมภูวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิรณี ทัศนะเทพ
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
 โรงเรียน /หน่วยงาน.....
 วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....
 เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา.....

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

1.1 แนวทางการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงานอย่างไร

.....
.....
.....
.....

1.2 แนวทางการจัดสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างไร

.....
.....
.....
.....

2. ด้านการดำเนินการทางวินัย

2.1 แนวทางในการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของสถานศึกษาอย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.2 แนวทางในการติดตามตรวจสอบให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ วินัยและข้อบังคับต่าง ๆอย่างไร

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

วิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา
เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ข้อที่	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด (3 ท่าน)			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมินค่า IOC
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด (3 ท่าน)			รวม	หาค่า IOC	ผลการประเมินค่า IOC
	1	2	3			
21	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
26	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
27	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
28	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
29	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
30	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
31	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
32	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
33	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
34	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
35	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
36	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
37	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
38	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
39	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
40	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
41	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
42	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
43	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
44	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

แบบสอบถาม	ค่า t	แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 1	2.12	ข้อ 27	2.82
ข้อ 2	2.82	ข้อ 28	4.00
ข้อ 3	2.52	ข้อ 29	2.87
ข้อ 4	3.87	ข้อ 30	3.87
ข้อ 5	2.00	ข้อ 31	3.73
ข้อ 6	2.82	ข้อ 32	2.12
ข้อ 7	2.82	ข้อ 33	6.00
ข้อ 8	2.12	ข้อ 34	6.00
ข้อ 9	2.82	ข้อ 35	2.82
ข้อ 10	2.12	ข้อ 36	6.00
ข้อ 11	2.12	ข้อ 37	2.58
ข้อ 12	2.12	ข้อ 38	7.07
ข้อ 13	2.50	ข้อ 39	2.82
ข้อ 14	2.82	ข้อ 40	4.00
ข้อ 15	2.12	ข้อ 41	2.87
ข้อ 16	2.12	ข้อ 42	3.87
ข้อ 17	2.83	ข้อ 43	7.07
ข้อ 18	2.50	ข้อ 44	2.82
ข้อ 19	2.35		
ข้อ 20	2.83		
ข้อ 21	2.82		
ข้อ 22	2.82		
ข้อ 23	4.00		
ข้อ 24	3.87		
ข้อ 25	3.87		
ข้อ 26	2.12		

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอัมพร ชมภูวงศ์
วันเดือนปีเกิด	เกิดวันเสาร์ ที่ 3 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 49 หมู่ 1 ตำบลเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา ตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 - 2535 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลเมืองแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2535 - 2538 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม ตำบลเมืองแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 - 2541 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2541 - 2545 ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีรัมย์ พ.ศ. 2563 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์