



การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ชัยยะ ทิ้งแสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**TEACHERS' DISCIPLINE ADMINISTRATION OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER BURIRAM PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

**Chaiya Thingsen**

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

**August 2014**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**

ชื่อเรื่อง	การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	ชัยยะ ทังแสน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา บรรณประสิทธิ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ในกรอบของเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 136 คน และข้าราชการครูจำนวน 327 คน รวมทั้งสิ้น 463 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบคำถามปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.103 ถึง 4.367 และค่าความเชื่อมั่น 0.9662 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่  
ปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ  
เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา คือควร  
เสริมสร้างให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียนในเรื่องการครองคน  
ครองคน ครองงาน ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย คือควรให้คำแนะนำ  
เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา  
มีวินัย คือควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู

<b>TITLE</b>	Teachers' Discipline Administration of School Administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1		
<b>AUTHOR</b>	Chaiya Thingsaen		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr.Sanguan Songwiwat	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr.Nitaya Banprasit	Co-advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>Major</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>Year</b>	2014

### Abstract

The purposes of this research were to study and compare the teachers' discipline administration of school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, the educational level, and school's size. The research covered 3 areas, namely: promotion of the subordinates' discipline, the prevention of the subordinates' breach, and the improvement of the subordinates' discipline. The samples were 136 administrators and 327 teachers, they were 463 persons in total. The samples derived through Krejcie and Morgan's sample size table and the simple random sampling. The instrument used for data collecting was the 5-point-rating-scale questionnaire, constructed by the researcher with the reliability of 0.9662. The statistics used for the data analysis were the frequency, percentage, the means, and standard deviation. The hypothesis was analyzed by *t*-test, one way analysis of variance and the couple comparison by Scheffe's method.

The results of the research were as follow;

1. The overall result of the teachers' discipline administration of school administrators, under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 was at high level. Analyzed in each part, all parts were in high levels. The promotion of the subordinates' discipline had the highest means. The second and third places were the prevention of the subordinates' breach, and the improvement of the subordinates' discipline, respectively.

2. The result of the comparison of the administrators' and teachers' opinion about the teachers' discipline administration of school administrators, under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, classified by the position, the educational level, and the school's size, as a whole and each aspect were not different.

3. There were the open-ended opinions and suggestions from the administrators toward the teachers' discipline administration of school administrators, under Buriram Primary Educational Service Area Office 1. The 3 highest suggestions in each part were as follow;

3.1 The Promotion of the Subordinates' Discipline: 1) The administrators should be encouraged to behave well both in and outside the school, all to themselves, to other people and to their works, 2) they should create the harmony and do not let the combat happen in teams, and 3) they should show the case study of the malfeasance for the teachers in routine.

3.2 The Prevention of the Subordinates' Breach: 1) They should give the teachers the advices to act as the government regulation, 2) they should prepare the teachers' discipline manual, and 3) they should manage things under the principle of good governance.

3.3 The Improvement of the Subordinates' Discipline: 1) They should educate the teachers about the discipline, 2) they should hold the training program and seminar for the teachers, and 3) they should follow up the practiced result the continuous self-improvement of the teacher.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา บรรณประสิทธิ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และดร.ชูเกียรติ จารัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นายรัชพงศ์ จามร โขติ นิตกรชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดร.ชัชวาล คัมภีร์วัตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายพรพุด เจนสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนจันทราวาส (ศุภราชบุรีวิทยา) ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพ่อเทียนชัย คุณแม่บุบผา ทิ้งแสน ขอขอบคุณนางฉานนิสา ทิ้งแสน เด็กชายฉัฐภูมิ ทิ้งแสน เด็กชายฉัตรปพน ทิ้งแสน ญาติพี่น้องและเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 19 หมู่ 3 ทุกคน ที่ให้กำลังใจและข้อเสนอแนะในการศึกษาของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ประ โยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา บูรพาจารย์ ที่มีส่วนเสริมสร้างสติปัญญา ตลอดจนภรรยาและบุตรที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

ชัชยะ ทิ้งแสน

## สารบัญ

หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
การบริหารงาน .....	8
ความหมายของการบริหารงาน .....	8
ความหมายของการบริหารงานบุคคล .....	9
การบริหารงานวินัยข้าราชการครู .....	10
วินัยของข้าราชการครู .....	11
ความหมายเกี่ยวกับวินัย .....	11
วินัยข้าราชการครู .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู .....	13



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทบัญญัติวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู .....	18
บทบัญญัติวินัยข้าราชการครู .....	18
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา .....	26
ลักษณะของวิชาชีพควบคุม .....	28
การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม .....	28
การประกอบวิชาชีพควบคุม .....	29
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ .....	29
มาตรฐานการปฏิบัติงาน .....	30
มาตรฐานการปฏิบัติตน .....	33
จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา .....	33
วินัยและการกระทำผิดวินัย .....	34
สาเหตุของการกระทำผิดวินัย .....	34
การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา .....	37
การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย .....	39
การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย .....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	43
งานวิจัยในประเทศ .....	43
การวิจัยต่างประเทศ .....	45
<b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>47</b>
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล .....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	71
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	71
สมมติฐานของการวิจัย .....	71
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	72
สรุปผลการวิจัย .....	73
อภิปรายผล .....	74
ข้อเสนอแนะ .....	77
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ .....	77
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป .....	78
บรรณานุกรม .....	80
ภาคผนวก .....	85
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล .....	87
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	89
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	92

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน .....	48
3.2 จำนวนประชากรข้าราชการครู ใน โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดของ โรงเรียน .....	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน .....	57
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน .....	58
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ได้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ .....	59
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยรวมและรายข้อ .....	61
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย โดยรวมและรายข้อ .....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน .....	65
4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับ การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและ รายด้าน .....	66
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับ การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน .....	67
4.9 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นปลายเปิดตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ ครูด้านการเสริมสร้างวินัยให้ได้บังคับบัญชา .....	68
4.10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นปลายเปิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย .....	69
4.11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นปลายเปิดตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย .....	70

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทนต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อเกิดเสถียรภาพความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความรู้ ความเข้าใจในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ สามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น การศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารประเทศ ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการที่จะนำพาประเทศให้รอดพ้นจากปัญหาด้านต่างๆ ถ้าประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีก็จะส่งผลทำให้การบริหารประเทศดีขึ้นด้วย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการศึกษาของชาติไว้ในหลักการเดียวกัน ทั้งในแนวนโยบาย เป้าหมาย อุดมการณ์ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนในสังคม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ได้กำหนดอุดมการณ์ หลักการ เป้าหมาย กระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาของชาติไว้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นอย่างดี และให้อำนาจแก่องค์กร หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบ สามารถออกกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์และภารกิจได้อีกด้วย

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 : 15)

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกหัด การอบรมสัมมนา การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม ทางด้านสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 1)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครอง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาค และเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายโดยไม่ขัดชั้นหรือหลีกเลี่ยง ถ้าไม่ปฏิบัติตามจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 : 16)

ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยได้รับมอบอำนาจด้วยวิธีการกระจายอำนาจ จากปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ ให้จัดการศึกษาและบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ภายใต้การส่งเสริม สนับสนุน การกำกับ ดูแล ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ ยับยั้งแก้ไข และพัฒนาการใช้อำนาจของสถานศึกษา ตามที่ได้รับมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎหมาย การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงานและองค์กร ผู้บริหารต้องได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งความเชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้จากลักษณะนิสัยที่ดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง ความสามารถของผู้บริหาร บนฐานของคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการเสริมสร้างวินัย การพัฒนา และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 : 48)

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้หลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หรือเกิดจากความประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรมีวิธีการดำเนินการทางวินัย หรือหาข้อยุติ การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติ

ไว้ใน หมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตาม หรือมีพฤติกรรมการปกป้องช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันทีเมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551: 52-56)

จากข้อความดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กระทำความผิดจนถูกดำเนินการทางวินัยมีจำนวนมาก และมีแนวโน้มสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีปัจจัย หรือสาเหตุสำคัญบางประการที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำความผิดทางวินัย หรืออาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดยังมีการป้องกันการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูได้ไม่มากพอประกอบกับการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบการตัดสินใจมากขึ้น มีการบริหารจัดการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นฐานในการเสริมสร้างวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร การพัฒนา เสริมสร้าง และป้องกันการกระทำความผิดทางวินัยกับบุคลากรในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1, 2554 : 5-6)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในโอกาสต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เป็นแนวทางในการเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ให้เป็นมาตรฐานในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และหน่วยงานอื่น



## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 2547 มี 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

1.3 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน โรงเรียน 202 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,133 คน รวมทั้งสิ้น 2,335 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 – 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 136 คน และข้าราชการครูจำนวน 327 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 463 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. ตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.3.1 สถานภาพตำแหน่ง จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ข้าราชการครู

1.3.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.3.3 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1) โรงเรียนขนาดเล็ก

2) โรงเรียนขนาดกลาง

3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงาน หมายถึง การใช้วิธีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นให้ประสบผลสำเร็จ
2. วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนข้อบัญญัติที่กำหนดให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการที่กำหนดไว้
3. การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารการศึกษาที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำกฎ ระเบียบ ให้ข้าราชการครูได้ถือและปฏิบัติตาม และให้กระบวนการในการทำงานเกิดขึ้นอย่างมีระบบ ตามแบบธรรมเนียม หลักปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ข้าราชการครูมีระเบียบวินัยในหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม สามารถประสานความร่วมมือในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ทางราชการของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานโดยรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้วิธีการให้ข้าราชการครู มีอุปนิสัยไปในทางที่สังคมยอมรับ โดย การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลเป็นสิ่งของ หรือกล่าวด้วยคำชมเชย เพื่อให้ผู้รับฟังเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติ การเสริมสร้างวินัยในการพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม มีความคิดที่คำนึงในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี

3.2 ด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การดูแลเอาใจใส่ การให้ความหวังใจ การให้ความรักความอบอุ่น ตลอดจนการจัดเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบวินัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามที่กำหนดของทางราชการ

3.3 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ของทางราชการให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ

4. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง การจำแนกบุคลากรในสถานศึกษาออกเป็น กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการแทน ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4.2 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาแต่ละ แห่งของรัฐที่เป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ คือระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่แบ่งตามการจัดสรรงบประมาณ โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 121 คน ถึง 300 คน

6.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 300 คน ขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่ ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอ ชำนิ และอำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

#### 1. การบริหารงาน

- 1.1 ความหมายของการบริหารงาน
- 1.2 การบริหารงานบุคคล
- 1.3 การบริหารงานวินัยข้าราชการครู

#### 2. วินัยของข้าราชการครู

- 2.1 ความหมายเกี่ยวกับวินัย
- 2.2 วินัยข้าราชการครู
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู
- 2.4 บทบัญญัติวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

#### 3. วินัยและการกระทำผิดวินัย

- 3.1 สาเหตุของการกระทำผิดวินัย
- 3.2 การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา
- 3.3 การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
- 3.4 การพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การบริหารงาน

#### ความหมายของการบริหารงาน

การบริหารงานเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์และศิลป์ โดยมีผู้ให้นิยามความหมายการบริหารงานไว้ ดังนี้

นพพงศ์ บุญจิตราดุล (2550 : 3) กล่าวว่า การบริหารงาน คือกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

สมนึก นนธิจันทร์ (2551 : 3) กล่าวว่า การบริหารงาน คือกระบวนการในการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีระเบียบแบบธรรมเนียม หลักปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรต่างๆและเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์ (2552 : 26) กล่าวว่า การบริหารงาน คือภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคล และวัตถุ สามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และจะต้องนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานเป็นกิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการ โดยมุ่งใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งใช้กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### **ความหมายของการบริหารงานบุคคล**

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และได้มีนักวิชาการให้นิยามความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2550 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหามาดำเนินงานการบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนามูลค่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณาบุคคลให้พ้นจากงาน

อุทัย หิรัญโศ (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวคนผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพกำลังใจของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร

หนังสือ หันนาคินท์ (2551 : 76) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้  
 ภาระงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ดีเพียงไร ความจำเป็นเบื้องต้นแรกในการบริหาร  
 บุคคลากร คือการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้วก็  
 จำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจ และมีความหวังในงานที่เขากระทำ เขาก็  
 จะทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความริเริ่มที่จะให้โรงเรียนมีความ  
 เจริญก้าวหน้า

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2552 : 7-9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหาร  
 ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของ  
 หน่วยงาน ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้นจะมีระบบในการบริหารงานอยู่ สองระบบ คือ  
 ระบบอุปถัมภ์หรือเรียกว่าระบบพรรคพวก ซึ่งเป็นระบบที่ไม่ได้ใช้ในปัจจุบัน และระบบ  
 คุณธรรมซึ่งนิยมใช้กันในปัจจุบันนี้ หลักแห่งความสามารถ หลักแห่งความเสมอภาค หลัก  
 แห่งความมั่นคง และหลักแห่งความเป็นกลางทางการเมือง

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มี  
 การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ทำให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานตามแนวทางที่  
 วางไว้ด้วยความพอใจ โดยใช้ทรัพยากรอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการสอดคล้องกับ  
 สภาพการณ์ได้อย่างประหยัดและมีความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ  
 หรือของบุคคลที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่  
 จะต้องใช้หลักการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาด้วย

#### การบริหารงานวินัยข้าราชการครู

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู เป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล  
 ภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครู และ  
 มีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการครูด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการ  
 เชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวคิดที่ว่า ข้าราชการครูที่ดีมี  
 ประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อให้เป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการ  
 ครูที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการ  
 ครูผู้อื่น ได้มีผู้ให้นิยามความหมายการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2550 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง การ  
 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการวางแผน การสั่งการ และการควบคุมกำกับกับการ

ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ ของข้าราชการครู ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิติมา ปรีดีศิลป (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง ความพยายามบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการครู ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ของทางราชการกำหนด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง แนวคิด กระบวนการ วิธีการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม กำกับการปฏิบัติหน้าที่ การประพฤตินของข้าราชการครูในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

## วินัยของข้าราชการครู

### ความหมายเกี่ยวกับวินัย

วินัย คือ สิ่งที่ทำให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมบ้านเมืองยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและจริงจัง การที่บุคคลจะอยู่ด้วยกันในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ทุกคนต้องมีวินัยที่ดี เพราะการมีระเบียบวินัยทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่นิยมเด่นชัด และเกื้อกูลแก่การปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้สังคมมีความสุข โดยมีผู้ให้ความหมายวินัยข้าราชการ ไว้หลายความหมาย ดังนี้

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

บรรยงค์ โตจินดา (2550 : 329) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้าง กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานกับลูกจ้างอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 ก : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “วินัย” ไว้ว่า วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบ

แผน ซึ่งวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการรักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและ รักษาชื่อเสียงของตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551 : 8-10) กล่าวว่า วินัย คือระบบระเบียบทั้งหมดของ ชีวิตและสังคมมนุษย์ซึ่งจะตั้งอยู่ได้ดีเป็นผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐาน คือ ต้องมองวินัย โยงไปกับธรรม (ธรรม คือ ความจริงของสิ่งทั้งหลายที่มีความเป็นเหตุปัจจัยของสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้น โดยเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน วินัยจึงนำมาวางเป็นกฎในหมู่มนุษย์)

สมพงษ์ เกษมสิน (2551 : 21) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552 : 62) กล่าวว่า วินัย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้ บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง และปฏิบัติตนเองตามระเบียบกฎกติกาของสังคม เพื่อประโยชน์ สุขของตนเองและส่วนรวม

โกวิท ประวาฬพถกณ์ (2553 : 124) กล่าวว่า วินัย คือ การรักษาคุณธรรมที่เป็นความดีงาม สูงสุดที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ โดยไม่ต้องมีใครมากำหนดแต่เป็นการรักษาคุณธรรมด้วยใจด้วยตัว ของเขาเอง

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัย คือ การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของ สังคม ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากสามัญสำนึกขึ้นมาเองซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีงามที่มีอยู่ในตัว บุคคลเกิดจากการได้รับการอบรม ปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดี งามแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตนเองพฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลง โดยพฤติกรรมที่ แสดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

### วินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครู ถือเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแบบแผน แนวทางให้บุคลากรในองค์กรประพฤติปฏิบัติร่วมกัน อันจะเป็นการสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมี ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวินัยข้าราชการครู โดยมีผู้ให้ความหมายของวินัย ข้าราชการครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โกวิท หมวกใสสง (2553 : 11) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน



ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางมิชอบ หรือไม่ควร ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551 ข : 1) กล่าวว่า “วินัยข้าราชการครู” หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู ควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา ให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2551 : 19) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์

ปราณี วงศ์จันทร์ (2554 : 16) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการครูได้ประพฤติและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทางราชการตามที่ได้กำหนดไว้

ชำนาญ สอนชื่อ (2551 : 12) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองปฏิบัติตนในทางที่ดี ละเว้นการประพฤติในทางมิชอบ ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครู คือ ข้อกำหนดซึ่งเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพของข้าราชการครู และมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก

#### แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแบบแผนในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการ และระบบที่ชัดเจน โดยกำหนดแนวคิดดีและแนวปฏิบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต้องประพฤติและควบคุมตัวเองให้อยู่ในกรอบที่ถูกต้องอย่างเคร่งครัด โดยมีผู้ให้นิยามแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูไว้หลายความหมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2551 : 18-28) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัย  
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. สร้างวินัยด้วยการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน วิธีการฝึกวินัยที่ดีที่สุดอาศัยธรรมชาติของ  
มนุษย์มาเป็นเครื่องช่วย คือทำให้เป็นธรรมชาติ ซึ่งมนุษย์จะดำเนินชีวิตโดยทั่วไปอยู่กันด้วยความ  
เคยชินเป็นส่วนใหญ่ มนุษย์มีพฤติกรรมอย่างไร พอทำไปแล้วครั้งสองครั้งก็มีแนวโน้มเกิดความเคย  
ชิน และจะทำอย่างนั้นซ้ำๆ พอชินแล้วก็ยึดมั่นและเกิดความพอใจในพฤติกรรมนั้น

2. ใช้วินัยที่ลงตัวแล้ว คือวัฒนธรรมมาช่วย วัฒนธรรมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สร้างวินัยแบบ  
พฤติกรรมเคยชิน ถ้าหมู่คณะของเราปฏิบัติอย่างไรให้วินัยลงตัวเป็นวัฒนธรรมไปแล้วคนที่เข้ามาสู่  
วัฒนธรรมของชุมชนใหม่ ก็จะเป็นอย่างนั้นเอง เช่น วัฒนธรรมเข้าแถวรอคิว

3. สร้างวินัยให้ได้ด้วยระบบสัมพันธ์ขององค์กรรม การฝึก (คือฝึกให้เป็นศีล) นั้นจะ  
ได้ผลคือต้องอาศัยระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการกันด้วย ในการ  
ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ หรือการศึกษานี้ต้องมีองค์ประกอบสามส่วน คือด้านพฤติกรรม (ศีล) ด้านจิตใจ  
(สมาธิ) และด้านปัญญาประสานด้วยกัน ทำให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ และสิ่งที่ฝึกนั้นก็จะเป็น  
ชีวิตจริงของเรา

4. สร้างวินัยโดยใช้ปัจจัยอื่นช่วยเสริมวินัย จะทำให้เกิดความสุขและปฏิบัติด้วยความพึง  
พอใจ โดยใช้ปัจจัยอื่นมาช่วยอีกก็ได้ เช่น มีกัลยาณมิตร ครูอาจารย์น่ารักก็อบอุ่นสบายใจ เด็กจะเชื่อ  
ฟังเพราะรัก เคารพศรัทธา

5. สร้างวินัยด้วยแรงหนุนของสภาพจิตใจ วิธีนี้นำปัจจัยด้านจิตใจมาถือการตั้งเป็นอุดมคติ  
ในจิตใจ ทำให้ใจฝึกใฝ่มุ่งมั่นอย่างแรง เช่น ตั้งเป้าว่าโรงเรียนของตน ชาติของตน ต้องเก่งยิ่งใหญ่  
เหนือใครๆแต่วินัยแบบนี้อาจเลวเถิด

6. สร้างวินัยโดยใช้กฎเกณฑ์บังคับ วิธีนี้ใช้กฎหมายหรือกฎเกณฑ์บังคับควบคุม โดยมีการ  
ลงโทษ อันเป็นวิธีที่ไม่ดีไม่ถูกต้อง และไม่เข้ากับหลักธรรม คือไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของ  
ธรรมชาติ มนุษย์จะมายึดเขย็ดเอาศีลใส่ให้แก่กันไม่ได้

สำราญ ถาวรชูสม์ (2552 : 40-45) กล่าวถึง แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัย  
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

#### 1. สภาพปัจจุบันของวินัย

1.1 ระบบวินัยเป็นข้อกำหนดที่ขีดยาวซับซ้อนให้ข้าราชการปฏิบัติ โดยไม่ยืดหยุ่น  
ชัดเจน เหมาะสมกับสภาพกาล สถานที่ อาชีพ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง กระบวนการสอบสวนหา

ความคิดของผู้กระทำมาลงโทษอย่างยืดยาว ชับซ้อนใช้เวลาและค่าใช้จ่าย บุคคลมากมายหลายระดับจนไม่พบผู้กระทำผิด แม้จะพบแต่กว่าจะลงโทษได้ก็ใช้เวลาเนิ่นนานมาก

1.2 ระบบวินัยไม่จริงจึงเหมือนเขียนเสือให้วัวกลัว วัฒนธรรมไทยไม่ชอบลงโทษมีแต่เพียงพูดว่า “เมื่อผิดแล้วที่หลังอย่าทำ” เท่านั้น แล้วผู้กระทำผิดก็ทำอีก โดยไม่มีระบบป้องกันอย่างที่เราเรียกกันว่า “วัวหายแล้วล้อมคอก” แล้วทางราชการมักพูดกันว่า “ไม่ทุบหม้อข้าวผู้กระทำผิด” ผู้มีอำนาจในการตัดสินลงโทษทางวินัยจึงมักไม่มั่นคงในความถูกต้อง

1.3 กฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินทางวินัย กำหนดแนวทางกว้างๆ ให้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินทางวินัยไม่มีความชัดเจนนอกจากนี้ยังมีบทลงโทษ และกระบวนการสอบสวนลงโทษอย่างยืดยาว ชับซ้อน โดยไม่มีระบบพัฒนาทางวินัย ผู้ใดเก่งก็จะเอาตัวรอดได้ ผู้อ่อนแอหลังผลก็ถูกลงโทษทั้งที่ไม่น่าจะถูกลงโทษ

1.4 ระบบวินัยปัจจุบัน ไม่ได้เป็นระบบที่สร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ต้องประกอบด้วยศักยภาพสองส่วนคือ

1.4.1 ศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ความคิด การตัดสินใจ การบริหารจัดการ มนุษยสัมพันธ์

1.4.2 ศักยภาพทางคุณธรรม จิตสำนึก ความรับผิดชอบชั่วดี จริยธรรม และจรรยาบรรณ

1.5 การบริหารจัดการบุคคลนั้นเป็นศาสตร์ที่ซับซ้อนมาก โดยนักวิชาการ นักบริหาร นักปฏิบัติการ ยอมรับว่าควรจะต้องมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 ศึกษาและวางแผนความต้องการทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า

1.5.2 สรรหา (ทุกระดับ)

1.5.3 พัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5.4 รักษาคนดีมีความสามารถ มีศักยภาพไว้

1.5.5 ใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่

1.5.6 เอาออก เมื่อมีคนไม่ดี และเมื่อมีบุคลากรเกินความจำเป็น

ดังนั้น จึงควรปรับปรุงระบบวินัย เพื่อป้องกันแก้ปัญหาดังกล่าว และให้เป็นระบบที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการและองค์กร ดังต่อไปนี้

2. ข้อเสนอการปรับปรุงระบบวินัย

2.1 ให้ระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ควบคู่กับระบบพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีศักยภาพทั้งสองส่วนประกอบกัน

2.2 ให้ระบบวินัยเป็นระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้ากระบวนการบริหารจัดการทั้ง 6 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น โดยมีข้อกำหนดทางวินัยให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในการวางแผน ความต้องการบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ การใช้ประโยชน์ และการเอาบุคคล ออก ให้คำนึงถึงมาตรฐานทางวินัยเข้าประกอบเป็นสำคัญ โดยเฉพาะให้มีระบบการพัฒนา ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการ มีพฤติกรรมปฏิบัติทางวินัยตามวัตถุประสงค์เหมือนการให้การศึกษา โดยใช้การศึกษาผู้ใหญ่ คือการพัฒนาตลอดชีวิตมาใช้

2.3 ให้มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการทางวินัย โดยเฉพาะ เหมือนหลักสูตรการศึกษา เป็นแนวการพัฒนาข้าราชการตั้งแต่เข้ารับราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเรียนรู้ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติให้จิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วินัยตามมาตรฐาน เจตนา ขององค์กรตามอาชีพ ตามสายอาชีพ ตามระดับตำแหน่ง และแต่ละตำแหน่ง โดยให้ทุกคน ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทางวินัยเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลารับราชการ

2.4 ให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการทางวินัยเป็นระบบต้องกำหนดให้การพัฒนาและ ผู้รับการพัฒนา ให้ชัดเจนในทุกเวลาและทุกระดับราชการเหมือนระบบการศึกษาที่กำหนดให้มีผู้ให้ การศึกษา และผู้รับการศึกษ ชัดเจน

2.4.1 ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หน่วยงาน องค์กรทุกระดับ รวมถึงองค์กรกลางบริหารบุคคลด้วย ผู้ให้การพัฒนาจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ผลการพัฒนาเป็นผลงานของตำแหน่งด้วย นอกจากนั้นต้องให้การสนับสนุนจัดสิ่งแวดลอม ประเมินผล ตรวจสอบควบคุม เพื่อให้การพัฒนาวินัยสัมฤทธิ์ผลตามหลักสูตรการพัฒนาเหมือน กระทรวง ทบวง กรม โรงเรียน ครู มีหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษาแก่นักเรียน

2.4.2 ผู้รับการพัฒนา ได้แก่ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่รับการพัฒนา และพัฒนาตนเองทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย

2.5 ให้มีระบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งระดมสรรพกำลังทั้งหลาย เพื่อให้ระบบวินัยสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

2.5.1 ให้องค์กรร่วมกับทางราชการ ร่างข้อกำหนด มาตรฐาน มาตรการ ประพฤติ ปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งสร้างจิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม จรรยาบรรณ เพื่อองค์กรนั้นๆ และ ร่วมกันจัดการให้สัมฤทธิ์ผล

2.5.2 ให้องค์กรที่มีอำนาจทางบริหาร และผู้บริหารจัดการร่วมกันสร้าง สิ่งแวดล้อมทางบริหาร และการบริหารบุคคลให้ประจักษ์ชัดว่ามีระบบคุณธรรมในองค์กรผู้ทำดี ช่อมได้ดี จะได้เป็นเครื่องส่งเสริมราชการให้มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งมีการพัฒนาทาง วินัย ความคุมผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

2.5.3 ให้มีการระดมสรรพกำลัง และการมีส่วนร่วมทางสังคมจากทุกฝ่ายในการ สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ สอดส่องให้ข้าราชการพัฒนาและประพฤติปฏิบัติทางวินัย

2.5.4 ให้มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับวินัย สั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน ยึดหยุ่น เพื่อ ปรับให้เข้ากับบุคลากรแต่ละอาชีพ สายอาชีพ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง เวลาและสถานที่

2.6 เมื่อระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปั้นหล่อหลอมกลั่นกรองให้ ข้าราชการประพฤติปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวินัยหลายชั้นค้อมมาแล้วช่อมมีข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติไม่เหมาะสมเหลือน้อย การสอบสวนลงโทษจะน้อยลงมาก จะไม่ใช่งานหลัก ไม่ใช่ ภาระหน้าที่หนักเหมือนก่อน จึงเสนอให้มีการสอบสวนที่สั้น ง่าย โปร่งใส ชัดเจน รวดเร็ว เพราะ การสอบสวนลงโทษไม่ใช่ประเด็นหลักในระบบวินัยเหมือนก่อน ให้เน้นการประเมินผล การ ประพฤติปฏิบัติวินัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และออกจากราชการแทนพิจารณา ลงโทษ

2.7 การที่จะให้มีกรรมการดูแลเกี่ยวกับวินัยที่เรียกว่า (Merit Protection Board) เกี่ยวข้อง กับการพิจารณาวินัยหากช่อมทับคณะกรรมการข้าราชการอย่างที่มีผู้เสนอนั้น น่าจะค่อมพิจารณา ผลดีผลเสียให้ดี เป็นต้นว่า วินัยเป็นกระบวนการค่อมเนื่องในการบริหารจัดการและเป็น กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้บังคับบัญชาช่อมรู้เข้าใจพฤติกรรมของข้าราชการค่อมจะให้ เป็นอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร พระราชทานพระราโชวาทในพิธี พระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 12 กุมภาพันธ์ 2540 ความค่อมหนึ่งว่า “วินัย คือสิ่งที่ทำให้ทุกคนช่อมร่วมกันในสังคม บ้านเมืองและประเทศชาติยึดถือปฏิบัติ เพื่อความสงบเรียบร้อย จึงมีพระราชประสงค์ที่จะ ให้ มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจัง การที่บุคคลจะช่อมร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุขนั้น จำเป็นที่แต่ละคนจะค่อมมีวินัยที่ดี เพราะความมีระเบียบวินัยทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่นิยมค่อมชื่นช่อม และเกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจการงาน รวมทั้งให้ สังคมมีความผาสุกสงบสุขน่อมอยู่” (โกวิท หมวกไชยสง. 2553 : 12)

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในอดีตนั้นกฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

การดำเนินการทางวินัย กำหนดแนวทางกว้างๆ ให้ปฏิบัติ ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ควรมีการปรับปรุงระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีมาตรฐาน มีความชัดเจนถูกต้องตามหลักของกฎหมายที่บัญญัติไว้ ปั่นหล่อหลอมให้กลั่นกรองให้ข้าราชการปฏิบัติ และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้

## บทบัญญัติวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### บทบัญญัติวินัยข้าราชการครู

บทบัญญัติวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติที่ไม่ชอบไม่ควร ซึ่งมีความสำคัญใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพวินัย จึงมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวมและต่อตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้กล่าวถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 19) ไว้ดังนี้

ตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ถึง มาตรา 97 มีดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย

ของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ คื้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริงการกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่น ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนการกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมิชอบ หรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วการกระทำความผิดอาญาจนได้รับ โทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด ลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว



อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาจिन หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อ ผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมี กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับ บัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัยการป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะ ดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยทันทีเมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้น กระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็น ว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันทีการดำเนินการทางวินัยแก่ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา นี้ และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรม ปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดย ไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อ ปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัยเว้น แต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ปลดออก

### 5. ไล่ออก

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง  
วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษ  
ให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่  
ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมี  
เหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

ยุทธชัย อุคมา (2552 : 66-69) กล่าวว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ที่เป็นคดี  
ความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู โดยสรุปมีดังนี้

1. ไม่มีอายุความ
2. ขอมความกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
4. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรง แม้ออกจากราชการไปแล้วก็สอบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรง ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน
6. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
7. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้ง

ที่ถูกลงโทษ

8. ถ้าถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจะไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่มี

การรอลงโทษ

9. โทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนลาออก

10. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มี  
พยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชาต้องสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา  
หรือไม่ ถ้าเห็นว่ามีมูล ต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลจึงจะต้องยุติเรื่องได้

11. การทะเลาะหรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือ มิให้ผู้กระทำผิดถูกลงโทษหรือ  
ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

12. การดำเนินการทางวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวน  
ทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

13. “โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วย  
กฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น “ประโยชน์” ในที่นี้ หมายถึง ทรัพย์สินและไม่ใช้ทรัพย์สิน เช่น  
การได้รับบริการ การอนุญาต อนุมัติ

14. คำว่า “กรณีมีมูล” หมายความว่า มีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว

ศุรพล สุพางค์ (2553 : 49-52) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

#### 1. วินัยไม่ร้ายแรง

1.1 ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.2 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม ต้องมีวิริยะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

1.4 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานทางการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

1.5 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ แต่ดำเนินการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน 7 วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งก็ได้ และเมื่อเสนอความคิดเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

1.6 ไม่ตรงต่อเวลา ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

1.7 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม ไม่สุภาพ เรียบร้อยและรักษาความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมงาน ไม่ต้อนรับหรือให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

1.8 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง

1.9 การกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเอง

1.10 เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

1.11 ไม่วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงอาการฝักใฝ่ส่งเสริม เกื้อกูลสนับสนุนบุคคลหรือพรรคการเมืองใด

1.12 กระทำการอันได้เชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติกู้

1.13 ไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ไม่ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือละเลย หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดูกลงโทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต

2. วินัยร้ายแรง มีดังนี้

2.1 ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

2.2 จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.3 ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

2.4 ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.5 ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

2.6 กลั่นแกล้ง คูหมีน เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง

2.7 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

2.8 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการ

กระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือ ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ

2.9 คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

2.10 ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะมียาคอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ได้รับเงินเดือนในอันดับที่สูงขึ้น

2.11 เข้าไปเกี่ยวข้องกับดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิ หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่น ที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

2.12 กระทำความผิดอาญาจนได้รับ โทษจำคุก หรือ โทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

2.13 เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด

2.14 เล่นการพนันเป็นอาชญา

2.15 กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบัญญัติวินัยของข้าราชการครู ได้แบ่งลักษณะความผิดเป็นโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน และโทษทางวินัยร้ายแรง คือ ปลดออกและไล่ออก โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือการทำทัณฑ์บน ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ส่วนโทษภาคทัณฑ์ใช้ลงโทษในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนและลดขั้นเงินเดือน ใช้ลงโทษในความผิดที่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรงและไม่ใช้กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย และโทษปลดออกและไล่ออก ใช้ลงโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น

### มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีเพียงพอ ต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ให้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ไว้หลายความหมาย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2551 : 70 -77) ดังต่อไปนี้ได้กำหนดว่า วิชาชีพ คือ วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่ การศึกษาตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

ครู คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

บุคลากรทางการศึกษาอื่น คือ บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนอง ได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ

ต้องให้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านประกอบด้วย

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ คือ ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติตน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ชกข้อกล่าวหา
2. ตักเตือน
3. ภาคทัณฑ์
4. พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี
5. เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

**ลักษณะของวิชาชีพควบคุม** วิชาชีพเป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ และสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบ

วิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญาได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์รจรงวิชาชีพ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 13)

#### การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพทางการศึกษานอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นเช่นแพทยวิศวกรรมสถาปนิกทนายความพยาบาลสัตวแพทย์ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศโดยทำให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 15)



### การประกอบวิชาชีพควบคุม

การประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนดผู้ไม่ได้รับอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภากรรมการมาตรฐานวิชาชีพและบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษตกเดือนภาคทัณฑ์พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

(พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 15-18)

### มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีความรู้ความเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครู และนำไปปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

มาตรฐานประสพการณ์ของครูผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

#### **มาตรฐานการปฏิบัติงาน**

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติอยู่เสมอในการประกอบวิชาชีพครู โดยมีการปรับปรุงพัฒนาในด้านการจัดกิจกรรมร่วมกับ นักเรียน หรือคนอื่นในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสพการณ์ของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู มีดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่นการประชุมการอบรมการสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการเป็นต้นทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนการตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนการเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดั่งนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ความสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุมนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปการแต่งกายกิริยาวาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้

ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการค้นหาสังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆมาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆมีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองปัญหาต่างๆด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาสมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2552 : 15-20)

#### มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู มีดังต่อไปนี้

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญาจิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคมศาสตร์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2552 : 12-15)

### จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

การประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาตน ให้มีคุณธรรม มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ พึงใช้วิชาชีพในการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ในกิจการนั้น

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงซื่อสัตย์ต่อผู้รับบริการรักษาความลับและผลประโยชน์ในทางที่ถูก ของ ผู้รับบริการ ละเว้นการแสวงหา

ผลประโยชน์อันมิชอบ และให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช้อภิสิทธิ์ให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

#### 4. จรรยาบรรณต่อบุคลากรในองค์กร ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

พึงมีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก รักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล

#### 5. จรรยาบรรณต่อองค์กร ชุมชน และสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

พึงให้ความสำคัญและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมขององค์กร อย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษาคูต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าว ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

### วินัยและการกระทำผิดวินัย

#### สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นที่สนใจของประชาชนและสื่อมวลชน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการครูเอง และภาพพจน์ของข้าราชการครู โดยส่วนรวมอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จากการศึกษาถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยจะพบสาเหตุที่สำคัญ โดยได้มีผู้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยไว้หลายสาเหตุ ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2552 : 15) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า มีสาเหตุใหญ่ ๆ 5 ประการ คือ

1. พฤติกรรมตนเอง ได้แก่
  - 1.1 ฉ้อราษฎร์บังหลวง
  - 1.2 ขาดประสบการณ์หรือความรู้
  - 1.3 มีความโลภ
  - 1.4 หลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์

- 1.5 ติดสุรายาเสพติด
- 1.6 มักมากในกามคุณ
- 1.7 เล่นการพนัน
2. สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่
  - 2.1 เงินเดือนน้อยไม่พอกับค่าครองชีพ
  - 2.2 สวัสดิการไม่เพียงพอ
  - 2.3 เศรษฐกิจผันผวน
3. สภาพทางสังคม ได้แก่
  - 3.1 การฟุ่มเฟือย
  - 3.2 การสร้างค่านิยมที่ผิด
  - 3.3 มีแหล่งอบายมุขมาก
  - 3.4 สังคมจะยกย่องคนร่ำรวย
  - 3.5 ภาษีสังคม
  - 3.6 พวกมากลากไป
4. ระบบบริหารราชการ การบริหารราชการถ้าไม่จัดระบบให้ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติราชการเกิดความเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ได้แก่
  - 4.1 ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย
  - 4.2 การกระจายอำนาจ
  - 4.3 การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง
  - 4.4 ระบบอุปถัมภ์
  - 4.5 หน่วยงานหรือองค์กรหย่อนการบังคับบัญชา
  - 4.6 การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม
  - 4.7 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของข้าราชการเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกระทำผิดทางวินัย สภาพจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากรีจิสต์ด้าน ดังนี้ คือพฤติกรรมตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ ซึ่งกระทบกระเทือนหรือยั่วยุให้มนุษย์ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้กับมนุษย์ตัดสินใจที่จะกระทำอะไร ได้หรืออาจจะนำไปสู่การกระทำผิดคิดมิชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2552 ก : 61) กล่าวถึง สาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
2. ความไม่เข้าใจระเบียบราชการ
3. จงใจทุจริต
4. ปัญหาอารมณ์ เศรษฐกิจ สังคม
5. ความประมาท เลินเล่อ กึกคะนอง

ประวีณ ณ นคร (2553 ก : 90-98) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีหลายประการ ดังนี้

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ตัว เช่น
  - 1.1 ไม่รู้วินัยดีพอจึงได้กระทำผิด
  - 1.2 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินจึงทำผิด
  - 1.3 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุจึงทำผิด
  - 1.4 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการลาจึงทำผิด
  - 1.5 ไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและระเบียบปฏิบัติราชการ

2. อิทธิพลบีบบังคับ ได้แก่

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

3. ความจำเป็นชักนำ ทำให้การกระทำผิดวินัยทำให้มีปัญหาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- 3.1 ทุกข์ โศก โรค ภัย ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับทุกข์ โศก โรค ภัยอาจขาดสติ

ทำผิดวินัยได้

- 3.2 สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย ได้แก่ อดายมุข โอกาสเปิดช่องล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี และ

ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน

4. ความกดดันทางอารมณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 5) ได้กล่าวว่าสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู สามารถแบ่งสาเหตุการกระทำผิดได้ดังนี้



1. เกิดจากด้านปัญหาส่วนตัวของผู้กระทำผิดวินัย ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจครอบครัวยากจน มีการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมาก เช่น การศึกษาบุตร การศึกษาต่อของตัวข้าราชการ ความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ทำตัวเกินสภาพของตนและไม่รู้จักประมาณตน ลุ่มหลงในอบายมุข ไม่มีความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ประมาทเลินเล่อ เกิดความชั่วโดยสันดาน

2. ด้านผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือรู้เห็นเป็นใจด้วย หน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้อและช่วยผู้กระทำผิดวินัย เช่น ขาดการตรวจสอบ กำกับ ดูแล เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาไม่ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมไว้ระเบียนวินัย ผู้บังคับบัญชา มีการเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงาน ไม่ยึดมาตรฐานการลงโทษในการลงโทษผู้บังคับบัญชา ไม่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและอุดมการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสรุปได้จากปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมักหลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์ รื้อบทวินัยแต่กระทำด้วยเจตนาคิดว่าคนอื่นจับไม่ได้และกระทำไปด้วยความดี ถือดี ความประมาท เลินเล่อ คึกคะนอง ไม่ใช้ความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์ ชอบเล่นการพนัน มีความโลภ จงใจทุจริตมักมากในกามคุณ การสร้างค่านิยมที่ผิด ภาษีสังคม มีการกระจายอำนาจและใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลเหนือราชการประจำมาเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงานของตนเอง โดยไม่ยึดมาตรฐานการลงโทษในการลงโทษ

#### การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องมีหลักการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โดยได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ประวีณ ฒ นคร (2553 ค : 242 – 243) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำงาน และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี

แก่ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ดูแลเอาใจใส่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤดิชั่วไม่ทุจริตคดโกงหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ

4. ความรักสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการทำงาน มีความสมัครสมานสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

5. ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ทำงานอย่างมีระเบียบวินัยด้วยความวิริยะอุตสาหะ

7. อุคมคติ คือการยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือทำกิจการใดๆ ว่จะทำเพื่อสิ่งนั้น การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีอุคมคติ จึงเป็นการทำงานที่มีเป้าหมาย อุคมคติในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท และมีระเบียบวินัย เพื่อให้บรรลุผลตามอุคมคติที่ตั้งไว้

8. ความภาคภูมิใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ทำความดี ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ทำงานอย่างมีวินัย รู้สึกว่าตัวเองมีเกียรติในการที่ได้ทำในสิ่งนั้นๆ และมีความตั้งใจจริงในอันที่จะทำสิ่งดีๆ นั้นต่อไป

9. ความกลัว เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่น เพื่อให้หลุดพ้นจากสิ่งที่กลัวนั้น เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง เป็นต้น

10. ความละเอียด เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรู้สึก ละเอียดที่จะกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องหรือไม่สมควรหรือเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยด้วยตนเอง

11. ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

12. ความเคยชิน ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรยอมไม่ผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2553 ข : 8) ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคม และ

ประเทศชาติ ในฐานะที่ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กุลบุตร กุลธิดาและประชากรของชาติจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะความเป็นผู้นำ หากผู้บริหาร ได้แสดงพฤติกรรมหรือ บทบาทของตนในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม เชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครู กระทำผิดวินัยจะลดลง

3. วินัยเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน ไม่ใช่เป็นมาตรการตอบโต้ข้าราชการครู ผู้กระทำผิดวินัย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือการให้ความรู้ความ เข้าใจข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครูบัญญัติไว้อย่างไรบ้าง จะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง การสร้าง ความรู้สึกรู้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ ในฐานะที่เป็นข้าราชการครูการแสดงพฤติกรรมเป็นการแสดง พฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยและแนวคิดด้านการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งนี้ การสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรัก สภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ ความกลัว ความละเอียด ความซื่อตรง ความ เคารพ เป็นผู้นำ ความรู้ความเข้าใจข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครู ถือเป็นปัจจัยและแนวคิด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าด้วย ความวิริยะ อุตสาหะและเอาใจใส่อย่างระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

#### **การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย**

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องมีหลักการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยได้บังคับบัญชา และถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องขจัดสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ ทำให้กระทำผิดวินัย เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประ โยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โดยได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะแนวคิดการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

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

1. โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาวิธีป้องกัน ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่ม แฉ่งทั้งข้าราชการครูที่บรรจุใหม่หรือเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า

- 1.2 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกข้าราชการครู
- 1.3 การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องรับทราบ
- 1.4 การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงาน

สำคัญที่อาจจะกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น การเงิน

2. โดยการหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการความคับข้องใจของข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัยได้ จึงหาวิธีป้องกันโดย

- 2.1 ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชา หรือกับบุคคลอื่น
- 2.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก

ความคิดเห็น ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ

- 2.3 การจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- 2.4 การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 2.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

3. โดยการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเนื่องจากข้าราชการกระทำผิด เพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำควรรหาทางป้องกัน โดย

- 3.1 การดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
- 3.2 ให้ความช่วยเหลือ หรือหาทางออกที่ไม่เป็นความผิดวินัยข้าราชการ
- 3.3 ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
- 3.4 จัดระบบควบคุมการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
- 3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูเห็นและปฏิบัติตาม
- 3.6 การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ประวีณ ณ นคร (2553 ค : 89-100) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรรหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการทำผิดวินัย ดังนี้

- 1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
- 2. ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
- 3. ดูแลระมัดระวังและช่วยให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย
- 4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการ ได้มีทางระบายความรู้สึกความต้องการหรือข้อคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องหาวิธีการป้องกันอย่างหลากหลาย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการ สร้างทางระบายอารมณ์ การหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบ แบบแผนที่ทางราชการได้กำหนดไว้

#### การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย

การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการมีวินัยอยู่เสมอ โดยได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ไว้ดังนี้

โกวิท หมวกโรสง (2553 : 36) กล่าวว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยส่งเสริมวินัยนั้นอาจกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างประกอบกัน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ความรู้ ให้ข้าราชการรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัยและมีความกลัวไม่กล้าทำผิด

2. เพื่อเตือนสติ ให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความซื่อตรง มีอุดมคติในการทำงานและมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการซึ่งต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์และความลับของทางราชการ

3. เพื่อปรับเจตคติให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคมและประเทศชาติให้ทำงานด้วยอุดมคติเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตสาธารณะในการทำงาน

4. เพื่อปรับพฤติกรรม ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย

ประวีณ ณ นคร (2553 ง : 247-248) กล่าวว่า การฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย อาจกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างประกอบกัน และได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การสอน เป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1.1 ให้มีความรู้ คือ ให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ที่เข้ารับราชการใหม่

1.2 ให้เห็นความจำเป็น คือ ให้เกิดความสำนึกว่าข้าราชการมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ในแบบแผนหรือวินัยข้าราชการ

1.3 ให้เห็นคุณค่า คือ ให้ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่าจะช่วยสร้างความคิด ความเจริญ ความสำเร็จให้แก่ตนเอง ส่วนรวม และประเทศชาติ ให้เห็นโทษของการไม่มีวินัย และประโยชน์ของการมีวินัย

1.4 ให้สำนึกและสังวร ระมัดระวัง คือ ให้สำนึกผู้ผิดชอบชั่วดี ให้ยับยั้งชั่งใจ ขอมอดกลั้นการกระทำบางอย่างที่เป็นอบายมุข หรือสิ่งที่จะกระทำผิดวินัย

1.5 ให้ปฏิบัติ เป็นการชี้แนะนำโดยชัดเจน ให้ปฏิบัติตามวินัย โดยการชักจูง กำชับ หรือการตักเตือน

2. การประชุมสัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะให้ความรู้ เดือนสติ ปรับเจตคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการ ได้ โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้จากกันและกัน เดือนสติซึ่งกันและกัน ปรับเจตคติโดยยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลส่วนรวมของกลุ่มให้แต่ละคนมีส่วนร่วม และให้กลุ่มชักนำผู้เข้าร่วมแต่ละคนในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดีซึ่งถ้าใช้เรื่องเกี่ยวกับวินัยเป็นจุดหมายในการประชุมสัมมนา หรืออภิปรายก็จะเป็นทางสร้างวินัยแก่ข้าราชการที่เข้าร่วมฝึกอบรม วินัยนี้ใช้ได้ทุกโอกาส โดยไม่ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าการอบรมแต่จะเป็นการสอนตนเองให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงตัวเองด้วยจิตสำนึกที่เกิดจากการประชุมสัมมนา หรืออภิปราย

3. การทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง กิจกรรมบางอย่างช่วยเดือนสติ ข้าราชการให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การดูภาพยนตร์ที่ให้สติในการรักษาวินัย

สรุปได้ว่า การที่ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่พัฒนาส่งเสริมวินัย และมีเทคนิค การสอน การประชุมสัมมนา อภิปราย การทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดความรู้ เพื่อเดือนสติ เพื่อปรับเจตคติให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ เพื่อปรับพฤติกรรม ล้วนแต่เป็นการให้ข้าราชการมีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2551 : 147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีความเห็นต่อแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความตระหนักในจรรยาบรรณของข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ธำรง สุภาการ (2552 : 139) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและด้านการให้ความรู้เรื่องวินัย ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน

โกวิท หมวกไชสง (2553 : 146) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์รัมย์เขต 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านการป้องกันและการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูทั้ง โดยรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่ามีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยรวม โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2553 : 53) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการในด้านการให้ความแก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัย ละด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่ง ใช้วิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อร่าม แก้ววิจารณ์ (2553 : 141) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเป็นผู้นำและการสร้างผู้นำ และด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง ขึ้นตามลำดับที่แตกต่างกัน 3) สถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 6 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 6 ด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ



ควรทำงาน โดยมีการวางแผนแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนรองลงมา คือควรศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานและควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนตามลำดับ

### งานวิจัยต่างประเทศ

จินเจอร์ (Ginger, 2004 : 151) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องข้อบัญญัติวินัยที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาของอาจารย์ใหญ่ใน โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับกลางและระดับสูง ในภาคตะวันออกเฉียง ตอนบนของเมืองเทนเนสซี พบว่า ข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับวินัยในปี 1997 ส่งผลในการ ตัดสินใจ และการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ข้อมูลที่ วิเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงตอนบนของเมืองเทนเนสซี นั้นมีความ ต้องการปรับปรุงข้อกำหนดวินัยในเรื่องส่วนตัวกับกฎหมายการศึกษาที่ล้าหลัง โดยผู้บริหาร โรงเรียนต้องการ 1) การกำหนดความแน่นอนเกี่ยวกับวินัย 2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ หน้าที่ด้านวินัย 3) บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4) ความสามารถกำหนดและมีทางเลือก ในการดำเนินการทางวินัย 5) พิทักษ์ผลประโยชน์เกี่ยวกับกระบวนการทั่วไปเกี่ยวกับวินัย

ไมแอทท์ (Myatt, 2005 : 54 ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา วินัย การให้ออกจากงานของข้าราชการระดับสูง พบว่า การพิจารณาดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการระดับสูงนั้น ภาครัฐ ได้มีรูปแบบที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและคุณค่าของ ข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในหน่วยงาน โดยการศึกษาวิจัย พบว่า คณะกรรมการมีความลำบากใจในการลงโทษให้ออกจากราชการของข้าราชการระดับสูงใน หน่วยงานของรัฐ อันเนื่องมาจากกลัวจะขาดบุคลากรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลในการดำเนินงาน ของหน่วยงานนั้น ๆ

เอนเกอร์ และคณะ (Enger et al. 2006 : 51) ได้ทำการวิจัย เรื่องใครเป็นผู้ควบคุมการทำผิด วินัย เปรียบเทียบระหว่างความสำนึกของครูใหญ่กับครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา ปรากฏผลดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการวางตัวของครู และครูใหญ่ในความรับผิดชอบ สำหรับการปฏิบัติตามวินัยของนักเรียน เปรียบเทียบระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ต่อสถานการณ์ช่วง สั้น ๆ โดยใช้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ สสำรวจความเข้มงวดในเหตุที่เกิดขึ้น การค้นหา ชี้ให้เห็นว่ามีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในความรับผิดชอบเรื่องทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในบรรดากลุ่มทั้งหมดด้วย การพิจารณาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป และเห็นด้วยอย่างยิ่งในระหว่างกลุ่มประถมและกลุ่ม มัธยม ในเรื่องการกวดขันและความรับผิดชอบการเพิ่มความกวดขันเรื่องวินัย จะเป็นเรื่องของ ครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไปเป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับความเห็นด้วยอย่างมาก

เกี่ยวกับการดูแลการทำผิดวินัยบางอย่างและยังมี กฎ ระเบียบ ที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการเกี่ยวกับความผิดอื่น ๆ

โอคีย์ และคูสิค (Okey & Cusick, 2007 : 224) ได้ทำการวิจัย เรื่องการกระทำผิดทางวินัย และสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่กระทำผิดในลักษณะไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่เอาใจใส่ และไม่ระมัดระวังผลประโยชน์ของทางราชการ การสอบบรรจุครู รองลงมาได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม เรื่องการเงิน พัสดุ ตามลำดับ โทษส่วนใหญ่ที่ได้รับ คือ โทษตัดเงินเดือน รองลงมา คือ โทษลดขั้นเงินเดือน โดยผู้กระทำผิดมากที่สุด คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมา คือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในการกระทำผิดนั้นส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น สาเหตุจากเรื่องส่วนตัว การจงใจกระทำผิด ขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประมาทเลินเล่อ ไม่เข้าใจระเบียบราชการ สาเหตุจากระบบบริหาร เช่น การขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสาเหตุจากสังคมภายนอก เช่น การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคมมาเกี่ยวข้องกับงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ พบว่าข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัย είοต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อกำหนดของวินัย การส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูของการบริหารงานบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ข้าราชการครูปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จัดการฝึกอบรม สัมมนา เรื่องการปฏิบัติตนในการส่งเสริม การป้องกัน และพัฒนา วินัย ของข้าราชการครู เพื่อให้เกิดคุณภาพ และประ โยชน์ของทางราชการ

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนด้วยตนเองซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,133 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,133 คน จากโรงเรียนจำนวน 202 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan .1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 348) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครู จำนวน 327 คน รวมทั้งสิ้น 463 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังมีรายละเอียดและขั้นตอน การสุ่มดังต่อไปนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ออกเป็นกลุ่มย่อย จำแนกตามอำเภอ เป็นกลุ่มย่อยลักษณะแบบกลุ่ม (Cluster)

2.2 แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอออกเป็นกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Stratified)

2.3 แบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มย่อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Stratified)

2.4 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครู จำนวน 327 คน

2.5 จากข้อ 2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยตัวอย่าง (Sampling Unit) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวนโรงเรียนมา 136 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

2.6 จากโรงเรียนที่สุ่มตัวมาได้ตามข้อ 2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน รวม 136 คน ส่วนข้าราชการครูทำการสุ่มให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากมา จำนวน 327 คน

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 3.1 ถึง ตาราง 3.2 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากร โรงเรียน				กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน / ผู้บริหารสถานศึกษา			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
เมืองบุรีรัมย์	37	53	5	95	25	36	3	64
ลำปลายมาศ	38	33	3	74	26	22	2	50
ชำนิ	3	14	0	17	2	10	0	12
บ้านด่าน	5	11	0	16	3	7	0	10
รวม	83	111	8	202	56	75	5	136

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรข้าราชการครูใน โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง  
ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนก  
ตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรข้าราชการครู ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
เมืองบุรีรัมย์	156	449	106	711	36	103	24	163
ลำปลายมาศ	145	268	64	477	33	62	15	110
ชำนิ	9	116	0	125	2	27	0	29
บ้านด่าน	16	91	0	107	4	21	0	25
รวม	326	924	170	1,420	75	213	39	327

### เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น  
ข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการเสริมสร้าง  
วินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุม  
ทั้ง 3 ด้าน โดยมีการกำหนดคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วในคำถามทั้ง 3 ด้าน เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งหลักและวิธีการเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม ข้อคำถามจากค่านิยมศัพท์เฉพาะตามกรอบเนื้อหา คือ การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้

2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) เพื่อให้ได้คำถามครอบคลุม และตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยและใช้ภาษาที่เหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่านประกอบด้วย

2.4.1 นายรัชพงศ์ จามร โชติ นิดิศรชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วุฒิศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต (น.ม.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขากฎหมาย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 ดร.ชัชวาล คัมภีร์วัตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.3 นายพรพรด เจนสุวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง และครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.4 อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
 วุฒิศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหาร-  
 การศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขบางข้อตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
 พิจารณาอีกครั้งจนได้รับความเห็นชอบและทำเป็นแบบสอบถาม

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู  
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม  
 ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t-test)  
 ผลปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.103 ถึง 4.367

2.8 นำแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่น  
 (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค  
 (Cronbach ) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9662

2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ  
 รวบรวมข้อมูล
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แจ้ง  
 สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่ง ไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมาย และกำหนดวันรับ  
 แบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้  
 ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 463 ฉบับ  
 สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 463 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับ ในการแปลความหมายของข้อมูลใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 163)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับการศึกษาใช้การทดสอบค่าที (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')



5. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$S_H^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนสูง
	$S_L^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีการของครอนบาค มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	$S_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

#### 2. สถิติพื้นฐาน

##### 2.1 ค่าร้อยละโดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

P	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

## 2.2 ค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 261)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  แทน คะแนนแต่ละตัว

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum$  แทน ผลรวม

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับ การศึกษาโดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 321)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

$S_1^2, S_2^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

$n_1, n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

$MS_b$  แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 329)

$$CV_d = \sqrt{(K - 1)(F^*)(MS_{within}) \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง

$F^*$  แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)

$MS_{within}$  แทน ค่า Mean Square Within Group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

$n_1, n_2$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากิจการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์หัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานวิทย์ข้าราชการครู  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะปรากฏผล ดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา  
และขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (N=463)	ร้อยละ
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>	<b>463</b>	<b>100</b>
1. สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	136	29.37
ข้าราชการครู	327	70.63
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	281	60.69
สูงกว่าปริญญาตรี	182	39.31
3. ขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	131	28.29
โรงเรียนขนาดกลาง	288	62.20
โรงเรียนขนาดใหญ่	44	9.51

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน (ร้อยละ 29.37) และข้าราชการครู จำนวน 327 คน (ร้อยละ 70.63) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน (ร้อยละ 60.69) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 182 คน (ร้อยละ 39.31) และเมื่อจำแนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 288 คน (ร้อยละ 62.20) รองลงมาเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 131 คน (ร้อยละ 28.29)

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.90	0.74	มาก	1
2. ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย	3.82	0.73	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามี วินัย	3.76	0.72	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.83	0.73	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ( $\bar{X} = 3.82$ ) และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ( $\bar{X} = 3.76$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ได้บังคับบัญชาโดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา				
- การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี				
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.97	0.77	มาก	6
2. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ โดยเคร่งครัด	4.00	0.77	มาก	5
3. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่	3.87	0.77	มาก	7
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามเวลาสม่ำเสมอ	3.79	0.75	มาก	11
5. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ	3.54	0.64	มาก	14
- การสร้างขวัญกำลังใจ				
6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานความเคารพซึ่งกันและกัน	4.20	0.75	มาก	2
7. ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการดำรงชีพ	3.83	0.77	มาก	10
8. ให้ความเสมอภาคแก่ข้าราชการครูโดยเสมอหน้ากัน	4.25	0.77	มาก	1
9. สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน	3.86	0.76	มาก	8

ตาราง 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10. ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดี - การเสริมสร้างวินัยในการพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม	3.78	0.79	มาก	13
11. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยของทางราชการ	4.20	0.75	มาก	2
12. วางตนไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งที่ ผิดศีลธรรม	3.39	0.51	ปานกลาง	15
13. มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพของตน	3.78	0.79	มาก	12
14. จัดหาคู่มือระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยบริการ ข้าราชการครู	4.20	0.75	มาก	2
15. ให้ความร่วมมือกับทางราชการ หรือมีจิต สาธารณะ	3.85	0.76	มาก	9
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.90</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ให้ความเสมอภาคแก่ข้าราชการครู โดยเสมอหน้ากัน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ข้อ 6 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษานบนพื้นฐาน ความเคารพซึ่งกันและกัน ข้อ 11 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการระเบียบวินัยของทางราชการ และข้อ 14 จัดหาคู่มือระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยบริการข้าราชการครู ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 12 วางตนไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งที่ผิดศีลธรรม ( $\bar{X} = 3.39$ )



ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย				
- การดูแลเอาใจใส่				
16. สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของข้าราชการครู	3.28	0.45	ปานกลาง	15
17. ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ครูมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ร่วมมือกันในการทำงาน	3.51	0.61	มาก	13
18. ให้คำปรึกษาในยามที่ข้าราชการครูเกิดปัญหาต่างๆ	4.18	0.77	มาก	1
19. ร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่องของงานตามที่มอบหมายให้ข้าราชการครูไปปฏิบัติ	3.78	0.76	มาก	10
20. ปกป้องข้าราชการครูไม่ให้ปฏิบัติตนผิดระเบียบวินัย	3.90	0.82	มาก	8
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่				
21. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จ	4.04	0.78	มาก	3
22. ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.75	0.74	มาก	11
23. บริหารงานด้วยความถูกต้อง ความบริสุทธิ์ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	3.91	0.81	มาก	7

ตาราง 4.4 (ต่อ)

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
24. ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา สม่าเสมอ	4.17	0.80	มาก	2
25. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ดำเนินงานตามแผน - การกำจัดเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำผิด วินัย	3.94	0.77	มาก	6
26. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการครู	3.51	0.61	มาก	13
27. มอบหมายงานให้ข้าราชการครูด้วยความ เป็นธรรม มีความเหมาะสมกับความรู้ และ ความสามารถ	3.99	0.79	มาก	5
28. มีบทลงโทษข้าราชการครูที่มีความ ประพฤติผิดวินัย หรือระเบียบของโรงเรียน	3.53	0.62	มาก	12
29. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู เพื่อศึกษาและปฏิบัติตาม	4.02	0.82	มาก	4
30. จัดระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการครู อย่างเป็นธรรม โดยทั่วถึงกัน	3.80	0.77	มาก	9
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.82</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 18 ให้คำปรึกษาในยามที่ข้าราชการครูเกิดปัญหาต่างๆ ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ข้อ 24 ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา สม่าเสมอ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 16 สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของข้าราชการครู ( $\bar{X} = 3.28$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒनावินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาวินัยโดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการพัฒनावินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาวินัย				
- การฝึกอบรม				
31. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องวินัยของข้าราชการตามความเหมาะสม	3.72	0.76	มาก	8
32. ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย และการรักษาวินัย แก่ข้าราชการครูตามโอกาสอันควร	3.66	0.70	มาก	12
33. จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยข้าราชการครู	3.80	0.73	มาก	6
34. จัดการประชุมพิเศษเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	3.71	0.67	มาก	9
35. จัดประชุมเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.76	มาก	5
- การสัมมนา				
36. จัดให้มีโครงการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครู	3.57	0.63	มาก	13
37. จัดให้มีการพบปะกันสังสรรค์กันระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูเพื่อรับฟังปัญหา และชี้แจงทำความเข้าใจตรงกัน	3.56	0.64	มาก	14
38. จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู	4.87	0.74	มาก	1

ตาราง 4.5 (ต่อ)

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
39. มีการประเมิน คิดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข	3.75	0.72	มาก	7
40. สร้างเครือข่ายการพัฒนาในเรื่องระเบียบวินัย และการรักษาวินัยข้าราชการครู - การส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับวินัย	4.02	0.75	มาก	2
41. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	4.00	0.75	มาก	3
42. จัดหาแหล่งทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครู ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทางด้านวินัยข้าราชการ	3.69	0.73	มาก	11
43. จัดทำกิจกรรมทัศนศึกษา คูงาน นอกสถานศึกษา	3.97	0.81	มาก	4
44. จัดหาวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยมาให้ความรู้กับข้าราชการครู	3.70	0.74	มาก	10
45. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม	3.52	0.62	มาก	15
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.76</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาวินัย โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 15 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 38 จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู ( $\bar{X} = 4.87$ ) รองลงมาคือ ข้อ 40 สร้างเครือข่ายการพัฒนาในเรื่องระเบียบวินัย และการรักษาวินัยข้าราชการครู ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 45 จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 4.6 ถึงตาราง 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				t
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ข้าราชการครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.87	0.40	3.91	0.30	1.121
2. ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	3.83	0.32	3.82	0.23	0.373
3. ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย	3.78	0.24	3.75	0.22	1.258
รวมเฉลี่ย	3.83	0.32	3.83	0.25	0.170

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.31	3.88	0.37	0.977
2. ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	3.81	0.24	3.83	0.28	0.617
3. ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย	3.75	0.22	3.77	0.22	0.620
รวมเฉลี่ย	3.83	0.26	3.83	0.29	0.087

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการเสริมสร้างวินัย ให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.86	0.36	3.91	0.32	3.98	0.34	3.92	0.34	2.034
2. ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด วินัย	3.79	0.26	3.83	0.26	3.86	0.26	3.83	0.24	1.496
3. ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย	3.75	0.24	3.76	0.21	3.76	0.24	3.76	0.23	0.258
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.80</b>	<b>0.29</b>	<b>3.83</b>	<b>0.26</b>	<b>3.87</b>	<b>0.28</b>	<b>3.84</b>	<b>0.27</b>	<b>1.263</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาด กลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครู  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1  
ปรากฏผลดังตาราง 4.9 ถึงตาราง 4.11 ดังนี้

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ได้บังคับบัญชา

ลำดับที่	ข้อความ	จำนวน (n=32)	ร้อยละ (100)
1	ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้ง ในและนอกโรงเรียน ในเรื่องการครองตน ครองคน และครอง งาน	10	31.25
2	ควรยกกรณีตัวอย่างในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ประเภทต่างๆให้ข้าราชการครูทราบเป็นประจำ	7	21.87
3	ควรเสริมสร้างบริบทและบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่ และน่าทำงาน	6	18.75
4	ควรสร้างความสมัครสมานสามัคคี และไม่ให้เกิดความ ขัดแย้งในหมู่คณะ	5	15.63
5	ควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตนในทางที่ดี	4	12.50

จากตาราง 4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรส่งเสริม  
ให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียน ในเรื่องการครองตน ครองคน  
และ ครองงาน (ร้อยละ 31.25) 2) ควรยกกรณีตัวอย่างในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการประเภท  
ต่างๆให้ข้าราชการครูทราบเป็นประจำ (ร้อยละ 21.87) และ 3) ควรเสริมสร้างบริบทและบรรยากาศ  
ในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่ และน่าทำงาน (ร้อยละ 18.75) ตามลำดับ



**ตาราง 4.10** จำนวนและร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ลำดับที่	ข้อความ	จำนวน (n=29)	ร้อยละ (100)
1	ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ	13	44.83
2	ควรจัดหาคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการให้แก่ข้าราชการครู	9	31.04
3	ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนในเรื่องของการกระทำผิดวินัย	4	13.79
4	ควรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	2	6.89
5	ควรมีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	1	3.45

จากตาราง 4.10 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ (ร้อยละ 44.83) 2) ควรจัดหาคู่มือเอกสารที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการให้แก่ข้าราชการครู (ร้อยละ 31.04) และ 3) ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนในเรื่องของการกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 13.79) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 1 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีวินัย

ลำดับที่	ข้อความ	จำนวน (N=36)	ร้อยละ (100)
1	ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีวินัย ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ให้แก่ข้าราชการครู	17	47.22
2	ควรนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาตนเองของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง	8	22.22
3	ควรจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ ข้าราชการครู	7	19.44
4	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ วินัย เพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง	4	11.11

จากตาราง 11 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรให้ความรู้  
ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู (ร้อยละ 47.22 2) ควรเปิดโอกาสให้  
ข้าราชการครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวินัย เพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง  
(ร้อยละ 22.22) และ 3) ควรนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อปรับปรุงพัฒนา  
ตนเองของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 19.44) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน โรงเรียน 202 โรงเรียน มีจำนวนประชากร 2,335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 202 คน ข้าราชการครู 2,133 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 – 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์, 2542 : 348) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 463 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และข้าราชการครูจำนวน 327 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

#### 2. เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าที และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่า ได้ค่าทีอยู่ระหว่าง 3.103 ถึง 4.367 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9662

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับ

แบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 463 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 463 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 การศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็น ตารางประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที กำหนดค่าสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่

4.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิง เนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัย

ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นปลายเปิดที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุด และ รongลงมาในแต่ละด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา 1) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียน ในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน และ 2) ควร สร้างความสมัครสมานสามัคคี และไม่ให้เกิดความขัดแย้งในหมู่คณะ ตามลำดับ

3.2 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย 1) ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ และ 2) ควรจัดหาคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวกับวินัยไว้ บริการให้แก่ข้าราชการครู

3.3 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย 1) ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู และ 2) ควรจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัย และการ รักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นที่ค้นพบซึ่งน่าสนใจ อันเป็นข้อมูลนำไปสู่แนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการเสริมสร้างวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย และ การพัฒนาวินัยข้าราชการครูให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความ

รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด ควรมีการรักษาระดับให้คงอยู่ หรืออาจจะมีการพัฒนาให้สูงขึ้นต่อไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการเสริมสร้างวินัยให้กับข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ (เจริญ ลาภม 2554 : 78) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบัญญัติวินัยข้าราชการครู และต้องกำหนดแนวทางในการเสริมสร้าง การพัฒนาวินัยข้าราชการครู เช่น การเสริมสร้างจรรยาบรรณ การเมินตนเอง การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การลดละเลิกอบายมุขต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูเป็นไปด้วยความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางราชการกำหนด

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู มีดังนี้

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีแนวทาง วิธีการปฏิบัติตามระเบียบในการบริหารงานวินัยข้าราชการครูที่คล้ายกัน และต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของทางราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม จึงมีมุมมองที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธีรารัง สุภาการ 2552 : 139) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัย ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่

แตกต่างกัน และผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัย ไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ใช้กรอบระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการที่เหมือนกัน และต้องถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ จึงมีมุมมองที่ไม่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โกวิท หมวกไชสง 2549 : 54) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ต่างก็มีรูปแบบ กระบวนการ หรือขั้นตอนในการเสริมสร้าง การป้องกัน และพัฒนาข้าราชการครูให้มีวินัยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการตรงตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ จึงมีมุมมองที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธำรง สุภากร 2550 : 47) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของแต่ละด้านแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน มีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้



3.1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียน ในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน เพราะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจะส่งผลให้ข้าราชการครูคนอื่น ๆ มีระเบียบวินัยเพิ่มมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ รู้จักการวางตนที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกสามัคคีในหมู่คณะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ เพราะจะทำให้ข้าราชการครูได้รู้แนวทางในการปฏิบัติตน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

3.3 ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครูออกมามีคุณภาพ เพราะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการ และขั้นตอนในการพัฒนาวินัยของตนเอง มีการศึกษา การอบรม สัมมนาอยู่เสมอ เพื่อยกระดับการปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการให้ดียิ่งขึ้นไป

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้สรุปประเด็นการวางแผนทางการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุขบุรี เขต 1 มีดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องการวางตนไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งผิดศีลธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือรูปแบบการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีระเบียบวินัยในตนเองไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทุกชนิด ตลอดจนให้คำแนะนำและตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอบายมุข เพื่อสร้างวินัยในการประพฤติตน ให้เกิดความเชื่อถือนำให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

1.2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขบุรี เขต 1 ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา

กระทำผิดวินัย ในเรื่องการสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างเต็มที่ในกัลยาณมิตรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูจนทำให้การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

1.3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในเรื่องการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรักษาระดับของการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ตลอดจนมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้เข้ารับการรับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

1.4 ผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีความดีสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรักษาระดับเอาไว้ และตลอดจนให้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นไป ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมวิธีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู ด้วยวิธีการที่ถูกต้องตรงตามที่ทางราชการกำหนด

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยมุ่งเน้นปัจจัยการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัญหาการบริหารงานวินัยข้าราชการครู สถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานของข้าราชการครูต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่างๆ ของข้าราชการครู เพื่อนำผลการศึกษาในการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิดก. (2551). การบริหารและการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- โกวิท หมวกไรสง. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เจริญ ลาภม. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชำนาญ สอนชื่อ. (2551). วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2553). วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2552). พฤติกรรมองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรารัง สุภาการ. (2552). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพพงศ์ บุญจิตราวุธ. (2550). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- นิรันดร์ เขียนนอก. (2550). การประเมินงานเสริมสร้างวินัยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประวิณ ณ นคร. (2553 ก). “การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย,” ในการบริหารงานบุคลากรใน  
โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- \_\_\_\_\_. (2553 ข). คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ :  
สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- \_\_\_\_\_. (2553 ค). “วินัยและคุณธรรมของข้าราชการ,” เอกสารการสอนชุดวิชาการ  
บริหารงานบุคลากรภาครัฐสาขารัฐศาสตร์ หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- \_\_\_\_\_. (2553 ง). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับวินัย. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ :  
ฝ่ายเอกสารพิมพ์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราณี วงศ์จันทร์. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2551). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต) (2551). วินัย เรื่องใหญ่กว่าที่คิด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.  
ลาดพร้าว
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และฉบับปรับปรุง 2545,” (2553). ราชกิจจานุเบกษา.  
เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547,” (2547, 21 ธันวาคม).  
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 16.
- \_\_\_\_\_. (2547, 21 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 48-56.
- “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา,” (2551). การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน (สามัญ). กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- บุษชัช อุคมา. (2552). “ระเบียบวิธีดำเนินการจรรยาบรรณ,” วิทยากรย. 104(4) : 66-69.

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). ฉบับที่ 18. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 74 ก. หน้า 15
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). ความลับขององค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์. (2551). แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมนึก นนธิจันทร์. (2551). รีเอ็นจิเนียริ่ง. สุรินทร์ : ชมรมส่งเสริมการศึกษาและ  
พัฒนาวิชาชีพครู.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2550). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8.  
กรุงเทพฯ : ประชาชื่น.
- \_\_\_\_\_. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18.  
กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การดำเนินการทาง  
วินัยราชการ. ม.ป.ท. : กองพัฒนามูลนิธิ กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2551). การสร้างเสริมและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2552). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูและคู่มือชุด  
ปฏิบัติการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :  
การันต์การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2553 ก). การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2553 ข). “วินัยข้าราชการครูและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง,” เอกสารประกอบการ  
การประชุมพิจารณา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. (2554 : 5-6). การพัฒนามูลนิธิ  
ทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. บุรีรัมย์ : งานบริหารบุคลากร: กลุ่มงานนิติกร.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2550 ก). รายงานการประชุมปฏิบัติการ  
เรื่องจรรยาบรรณครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ

- \_\_\_\_\_. (2551). *โครงการครูแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : เซเว่น.
- \_\_\_\_\_. (2552). *คู่มือดำเนินการทางวินัย เพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมตามโครงการส่งเสริมมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายเอกสาร.
- \_\_\_\_\_. (2553). *การสร้างเสริมและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2552). *คู่มือดำเนินการทางวินัยเพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมตามโครงการส่งเสริมมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานวินัยและนิติกร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำราญ ถาวรยุศม์. (2552). “แนวคิดการปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการ,” *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. 25(1) : 40-45.
- สุรพล สุพวงค์. (2553). “การลาออกจากข้าราชการของข้าราชการครู,” *วารสารข้าราชการครู*. 18(6) : 49-52.
- อร่าม แก้ววิจารณ์. (2553). *การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาฬสินธุ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- อุดมศักดิ์ เพชรเผา. (2551). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). *หลักการบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- 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/>

- Clark, A.R. (2005, December). "A Teacher Evaluation of Selected Method of In-service Education," **Dissertation Abstracts International**. 31(6) : 2767-A.
- Myatt,J.M. (2005). **Why CEOS Lose Their Jobs : The Role of Alignment and Discipline Mechanisms in CEO Forced (Chief Executive Officers)**. (online). Pittsburgh : University of Pennsylvania. Retrieved: March 20, 2014, from:  
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Schwartz,M.S. (2009). **The Relationship between Cooperation of Ethic and Behaviour : A Descriptive Exploration and Normative**. York University (CANADA). Retrieved: June 12, 2014, from:: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Grootenboer,P.A. (2010). **Self-directed Teacher Professional Development**. Retrieved July 11,2014, from <http://wwwEdu.Au/99601>
- Okey T,N & Cusick, P. (2007, May). "Dropping Out : Another Side of the Story." **Educational Administration Quarterly**. 31(2) : 224.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๑๕.๑๓๓/ว ๔๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ศรีहेญ พลเดช

ด้วย นายชัยยะ ทังแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชัชวาล คัมภีร์วัตร

ด้วย นายชัยยะ ทังแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๗/ว ๔๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรัชพงษ์ จามรโชติ

ด้วย นายชัยยะ ทิ้งแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ พอ ๐๕๕๕๐๐๓/๑๕๖๒

เลขที่๒๖๖/๒๕๖  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อ.เมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพรพต เจนสุวรรณ

ด้วย นายชัยยะ ทังแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๖๑ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ.ว.ร.๑๙๙๙/๑๐๗/๒๕๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน .....

ด้วย นายชัยยะ ทังแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายชัยยะ ทังแสน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงาบกณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ตีอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศอ ๐๕๔๕.๑๓๒(๑)/๕๐๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๓๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน .....

ด้วย นายชัยยะ หึงแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงาน  
วินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑"  
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความ  
ประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ  
อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา 2) ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และ 3) ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา

3. แบบสอบถามนี้เป็นเพียงการถามความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด และผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลและนำเสนอผลในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบใดๆทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริงให้มากที่สุด จึงจะทำให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวินัยข้าราชการครูต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายชัยยะ ทิ้งแสน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามความเป็นจริง

1. สถานภาพตำแหน่งของท่าน  
( ) ข้าราชการครู ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ระดับการศึกษาของท่าน  
( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน  
( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา)  
( ) โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)  
( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามความเป็นจริง

ให้มากที่สุด ในทัศนะของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา</b>						
<b>1.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</b>						
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2	ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ ต่อทางราชการ โดยเคร่งครัด					
3	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่					
4	ปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามเวลา สม่าเสมอ					
5	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ					
<b>1.2 การสร้างขวัญกำลังใจ</b>						
6	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สถานศึกษาบนพื้นฐาน ความเคารพซึ่งกันและกัน					
7	ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการดำรงชีพ					
8	ให้ความเสมอภาคแก่ข้าราชการครูโดยเสมอหน้ากัน					
9	สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน					
10	ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดี					
<b>1.3 การเสริมสร้างวินัยในการพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม</b>						
11	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ของทางราชการ					
12	วางตนไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งที่ไม่ดีศีลธรรม					
13	มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพของตน					
14	จัดหาคู่มือระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยบริการข้าราชการครู					
15	ให้ความร่วมมือกับทางราชการ หรือมีจิตสาธารณะ					
<b>2. ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด วินัย</b>						
<b>2.1 การดูแลเอาใจใส่</b>						
16	สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของ ข้าราชการครู					

ข้อ	การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
17	ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ครูมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ร่วมมือกันในการทำงาน					
18	ให้คำปรึกษาในยามที่ข้าราชการครูเกิดปัญหาต่างๆ					
19	ร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่องของงาน ตามที่มอบหมาย ให้ข้าราชการครูไปปฏิบัติ					
20	ปกป้องข้าราชการครูไม่ให้ปฏิบัติตนผิดระเบียบวินัย					
<b>2.2 ความรับผิดชอบต่อนักที่</b>						
21	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จ					
22	ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ					
23	บริหารงานด้วยความถูกต้อง ความบริสุทธิ์ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้					
24	ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา สม่าเสมอ					
25	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และดำเนินงานตามแผน					
<b>2.3 การกำจัดเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย</b>						
26	จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครู					
27	มอบหมายงานให้ข้าราชการครูด้วยความเป็นธรรม มีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ					
28	มีบทลงโทษข้าราชการครูที่มีความประพฤติผิดวินัย หรือระเบียบของโรงเรียน					
29	จัดทำเอกสารเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู เพื่อศึกษาและปฏิบัติตาม					
30	จัดระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการครูได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<b>3. ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย</b>						
<b>3.1 การฝึกอบรม</b>						
31	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องวินัยของข้าราชการตามความเหมาะสม					
32	ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย และการรักษาวินัย แก่ข้าราชการครูตามโอกาสอันควร					
33	จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยข้าราชการครู					
34	จัดการประชุมพิเศษเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา					
35	จัดประชุมเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ					
<b>3.2 การสัมมนา</b>						
36	จัดให้มีโครงการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครู					
37	จัดให้มีการพบปะกันสังสรรค์กัน ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูเพื่อรับฟังปัญหา และชี้แจงทำความเข้าใจตรงกัน					
38	จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู					
39	มีการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข					
40	สร้างเครือข่ายการพัฒนาในเรื่องระเบียบวินัย และการรักษาวินัยข้าราชการครู					

ข้อ	การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<b>3.3 การส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับวินัย</b>						
42	จัดหาแหล่งทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครู ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นทางด้าน วินัยข้าราชการ					
43	จัดทำกิจกรรมทัศนศึกษา ศึกษานอกสถานศึกษา ด้าน การเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู					
44	จัดหาวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย มาให้ความรู้กับข้าราชการครู					
45	จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ หรือการเข้าค่ายปฏิบัติ ธรรม					

**ตอนที่ 3** โปรดแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยข้าราชการ  
ครูของผู้บริหารสถานศึกษา

**ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ค่าอำนาจ จำแนก
	- ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา	
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.103
2	ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ โดยเคร่งครัด	3.105
3	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่	3.109
4	ปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามเวลา สม่าเสมอ	3.105
5	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ	3.432
6	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานความเคารพซึ่งกันและกัน	3.580
7	ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการดำรงชีพ	3.750
8	ให้ความเสมอภาคแก่ข้าราชการครู โดยเสมอหน้ากัน	3.950
9	สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน	3.642
10	ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดี	4.367
11	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ	4.200
12	วางตนไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข และสิ่งที่มีศีลธรรม	3.855
13	มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพของตน	3.520
14	จัดหาคู่มือระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยบริการข้าราชการครู	3.720
15	ให้ความร่วมมือกับทางราชการ หรือมีจิตสาธารณะ	3.652
	- ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	
16	สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของข้าราชการครู	4.150
17	ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ครูมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ร่วมมือกันในการทำงาน	3.452
18	ให้คำปรึกษาในยามที่ข้าราชการครูเกิดปัญหาต่างๆ	3.852

ข้อที่	การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ค่าอำนาจ จำแนก
19	ร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่องของงาน ตามที่มอบหมายให้ข้าราชการครูไปปฏิบัติ	3.955
20	ปกป้องข้าราชการครูไม่ให้ปฏิบัติตนผิดระเบียบวินัย	4.105
21	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จ	4.300
22	ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.528
23	บริหารงานด้วยความถูกต้อง ความบริสุทธิ์ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	3.267
24	ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา สม่าเสมอ	3.862
25	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และดำเนินงานตามแผน	4.297
26	จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครู	3.267
27	มอบหมายงานให้ข้าราชการครูด้วยความเป็นธรรม มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.671
28	มีบทลงโทษข้าราชการครูที่มีความประพฤติผิดวินัย หรือระเบียบของโรงเรียน	3.684
29	จัดทำเอกสารเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูเพื่อศึกษาและปฏิบัติตามศึกษาและปฏิบัติตาม	4.250
30	จัดระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม โดยทั่วถึงกัน - ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย	3.638
31	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องวินัยของข้าราชการตามความเหมาะสม	3.204
32	ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย และการรักษาวินัย แก่ข้าราชการครูตาม โอกาสอันควร	3.681
33	จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยข้าราชการครู	3.641
34	จัดการปฐมนิเทศเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	3.222
35	จัดประชุมเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.560

ข้อที่	การบริหารงานวินัยข้าราชการครู	ค่าอำนาจ จำแนก
36	จัดให้มีโครงการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครู	4.200
37	จัดให้มีการพบปะกันสังสรรค์กัน ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูเพื่อรับฟังปัญหา และชี้แจงทำความเข้าใจตรงกัน	3.268
38	จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู	3.269
39	มีการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข	3.430
40	สร้างเครือข่ายการพัฒนาในเรื่องระเบียบวินัย และการรักษาวินัยข้าราชการครู	3.987
41	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	3.265
42	จัดหาแหล่งทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษต่อในระดับที่สูงขึ้นทางด้านวินัยข้าราชการ	4.135
43	จัดทำกิจกรรมทัศนศึกษา ดูงาน นอกสถานศึกษา	4.256
44	จัดหาวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยมาให้ความรู้กับข้าราชการครู	3.135
45	จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม	3.462

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	N of		Variables
		Variance	Std Dev	
SCALE	187.10	419.154	20.473	45

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 45

Alpha = 0.9662

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายชัยยะ ทังแสน
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	ตำบลโลกถ้ำ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ 7 ตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่ธุรการ โรงเรียน
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนจันทราวาส (ศุภราชบุรีวิทยา) อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเรืองทองสามัคคี ตำบลโลกถ้ำ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2535 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธารทองพิทยาคม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โรงเรียนเบญจจะเทคนิ อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ปวค.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตสุรินทร์ ห้องเรียนภูกระโดง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา (ป.บัณฑิตศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2557 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์