



บทที่ 2

### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันโลกก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ดังจะเห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็มีเสียงวิจารณ์กันมากกว่าความเจริญทางด้านวัตถุก้าวหน้าขึ้นแต่ความเจริญทางด้านจิตใจเสื่อมลง ทั้งนี้ เป็นเพราะอิทธิพลของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม และปัญหาเรื่องวินัยก็เป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่ง ที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญขึ้นหรือเสื่อมลง (สุชา และ สุรางค์ จันทน์เอม 2518: 151-162) และที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ จริยธรรม ดังคำกล่าวของ สุนน อมรวิวัฒน์ (2527: 17) ว่า "การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอย่างราบรื่นและเป็นปกติสุขนั้น ย่อมต้องอาศัยแบบแผนของความประพฤติที่ยึดหลักของศีลธรรม ซึ่งเราเรียกโดยทั่วไปว่า จริยธรรม จริยธรรม เป็นสาระทางจิตใจที่อิงหลักของศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีและกฎหมาย สังคมจะดำรงอยู่ได้ก็คือ เมื่อสมาชิกของสังคมมีจริยธรรม เป็นเครื่องกำกับพฤติกรรมของตน" ทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญจะต้องพัฒนาควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญและมีความก้าวหน้าอย่างถาวรก็คือ "วินัย" และ "จริยธรรม" นั่นเอง

ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมของครูไว้ตามลำดับคือ วินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู โครงการพัฒनावินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู การพัฒनावินัยและจริยธรรมด้านการตรงต่อเวลาของข้าราชการครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 วินัยและจริยธรรมข้าราชการครู

เนื่องจาก "วินัย" และ "จริยธรรม" เป็นเรื่องที่มีผู้สนใจและกล่าวถึงกันมาก จึงมีผู้ให้ความหมายของคำทั้งสองนี้ไว้มากดังจะกล่าวต่อไปนี้

### ความหมายของวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531: 756) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า หมายถึง "การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ"

Webster's Dictionary (1970: 604) ให้ความหมายของวินัยว่า

1. การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาไปสู่การควบคุมตนเอง ให้ความ เป็นระเบียบหรือมีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ผลของการฝึกอบรม คือ การรู้จักควบคุมตนเอง ให้ความประพฤติที่มีระเบียบวินัย
3. การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม
4. การปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขผู้ฝ่าฝืนระเบียบหรือการลงโทษผู้กระทำผิดตามควรแก่กรณี

เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2527: 72) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับให้มนุษย์ต้องอยู่ในกรอบของการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม วินัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งของความ เป็นมนุษย์ พร้อมทั้งยังเป็นองค์ประกอบที่ช่วย เสริมแต่งให้มนุษย์ มีความอ่อนหวาน สวยงาม น่าคบหาสมาคมด้วย

จรรยา มิลินทร์ (2502: 131-132) กล่าวว่า "วินัย คือ ขบวนการสำหรับใช้ ควบคุมหรือบังคับตนเองให้อยู่ในระเบียบ มิให้ตื่นตระหนกเมื่ออยู่ต่อหน้าอุปสรรค นับได้ว่าเป็น วินัยอันหนึ่ง เรียกว่า วินัยในตนเอง"

สนั่น สุมิตร (2505: 7) กล่าวว่า "วินัย คือ ระเบียบปฏิบัติตามแนวคิดของชนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อจุดประสงค์ในการฝึกนิสัย เป็นระเบียบปฏิบัติ เพื่อความร่ม เย็น เป็นสุขของชนกลุ่มต่าง ๆ"

สุชา และ สุรางค์ จันทน์เอม (2518: 153) ให้ความหมายของวินัยว่า "วินัย หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่วางไว้โดยตัวเองหรือหมู่คณะ เพื่อเป็นแนวทางที่จะกำหนดให้ตัวเองและหมู่คณะได้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้"

สุพัตน์ บิลอับลลาห์ (2529: 15) ให้ความหมายของวินัยว่า "วินัยโดยทั่วไป หมายถึง ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในสังคมหนึ่ง ๆ เพื่อเป็นหลักฐานหรือแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคม"

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้บุคคลในสังคมปฏิบัติตามแนวทางนั้น เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขและการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529: 1-3) ได้กล่าวถึงความหมายของวินัยไว้ดังนี้

วินัยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะหนึ่ง คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับคนในวงการ หรือกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งวินัยของคนในวงการหนึ่ง ๆ หรืออาชีพหนึ่ง ๆ จะมีความแตกต่างกันทั้งในเชิงเนื้อหาสาระ ความเข้มข้นของการยึดถือปฏิบัติ เช่น วินัยของข้าราชการครูจะเคร่งครัดกว่าวินัยของข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับแบบแผนความประพฤติในด้านต่าง ๆ เช่น เรื่องชู้สาว การพนัน การเสพสุรา มินเมา เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะครูต้องประพฤติตนในทางเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และประชาชน

อีกลักษณะหนึ่งคือการมองวินัยในเชิงลบ หมายถึง การลงโทษ การปราบปรามผู้ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้

วินัย หมายถึง ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แบบแผนธรรมเนียมของสังคม

วินัยทางการบริหาร มีความหมายไปในหลายลักษณะ คือ

1. การควบคุมตนเอง (Self control) มุ่งพิจารณาวินัยในแง่ของการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งอาจเรียกว่าอัครวินัย (Self discipline)

2. เงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ (Condition for orderly behavior) การพิจารณาในแง่หนึ่งมุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์การให้มีความ เป็นระเบียบในพฤติกรรม โดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่าง ๆ เช่น สร้างขวัญ ความศรัทธา และความสามัคคี

3. กระบวนการทางนิติธรรม (Judicial process) การพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

สำหรับวินัยข้าราชการครุ นั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529: 3) ได้ให้ความหมายของคำนี้ว่า

วินัยของข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวินัยของข้าราชการครูมีทั้งระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการและสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติตามความคาดหวังของสังคม ในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

#### ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

เป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือ ความรับผิดชอบ ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่ตนสังกัด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวินัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกันถ้าเป็นครูที่มีวินัยก็จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้มาก ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2520 ว่า (ประวิณ ณ นคร ผู้รวบรวม 2525: 23)

. . . อิศรภาพกับวินัย ซึ่งดูเผิน ๆ เหมือนกับเป็นสิ่งตรงข้ามกันนั้น แท้จริงเป็นของคู่กัน ทั้งจำเป็นต้องใช้ควบคู่กัน เพื่อให้ควบคุมกันอยู่เสมอ มิฉะนั้น จะหวังผลที่ดีอันพึงประสงค์ไม่ได้ อย่างท่านทั้งหลายซึ่งมีความรู้ความคิด สติปัญญา สามารถที่จะสร้างประโยชน์ต่าง ๆ ได้พร้อมมูลอยู่ นี้ ถ้าขาดวินัยก็อาจปล่อยตัวปล่อยใจให้เป็นไปตามความสะเดาะสบาย ทำให้สูญเสียประโยชน์

ที่ฟังจะได้ไปเปล่า ๆ เท่ากับเบียดเบียนทำลายตนเอง และทำลายผู้อื่นให้เสียหายด้วยอย่างน่า  
 คำหนักที่สุด เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องใช้วินัยบังคับ คือบังคับให้ทำความดีความ เจริญให้  
 แก่ตนและเพื่อแผ่ความดีความ เจริญนั้นแก่ผู้อื่นพร้อมกันไปด้วย . . .

นอกจากนี้ ประวิณ ฌ นคร (2524: 429) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า

. . . องค์ประกอบสำคัญของคนทำงานดีนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ ความรู้  
 ความสามารถ และความประพฤติ ในองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ ถ้าจะว่าความประพฤติสำคัญ  
 ที่สุดก็ว่าได้ เพราะคนถึงจะมีความรู้ ความสามารถสักปานใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความ  
 รู้ความสามารถก็เสียเปล่า อาจใช้ทำงานให้เป็นผลดีเท่าที่ควรได้ไม่ วินัย เป็นกระบวนการควบคุม  
 และส่งเสริมความประพฤติ จึงควร เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หรืออย่างน้อยก็สำคัญ เป็น 1 ใน  
 3 ของกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด . . .

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 308) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยว่า

วินัย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานองค์การโดยเฉพาะในด้านการบริหารงาน  
 บุคคล ผู้ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจักต้องสนใจในเรื่องวินัยให้มาก เพราะเป็น  
 เรื่องที่จักต้องติดตามศึกษาและพิจารณาให้ข้อ เสนอแนะอยู่เสมอ และวินัย เป็นระบบที่ได้จัดวางแผน  
 ในการปฏิบัติงานและควบคุมงาน ไว้อย่างสม่ำเสมอจนบรรลุเป็นแบบอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

นอกจากนี้ แบลค (Black 1966: 3) ได้ให้คำนิยามของคำว่าวินัยไว้เช่นเดียวกัน  
 ว่า "วินัยเป็นรากฐานของการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผล ถ้าปราศจากวินัยแล้วองค์การจะตั้งอยู่มิได้"

จากคำกล่าวของบุคคลในวงการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นได้ว่า วินัย เป็น  
 สิ่งสำคัญยิ่งแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ส่วนรวม ตลอดจนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ  
 หรือการบริหารงาน เพราะ เป็น เครื่องมือที่จะช่วยควบคุมและส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ ความ  
 สามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่องค์การต้องการ

วินัยและการรักษาวินัย เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในวงการศึกษา เนื่องจากข้าราชการครู  
 ทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (ชั้นนาย  
 สงวนพงศ์ และ ศุภฤกษ์ บุญเศรษฐ 2523: 72) ดังมาตรา 65 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการ  
 พลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย  
 จักต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้" ข้าราชการครูก็จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย  
 และจะต้องเป็นสมาชิกคุรุสภาและยึดมั่น ในระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตาม  
 ระเบียบประเพณีคุรุ พ.ศ. 2526 อีกด้วย

จากที่กล่าวมาแล้ว เป็นที่ยอมรับกันว่า วินัยข้าราชการครู เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการครูทุกคน เพราะวินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองและส่วนรวม ช่วยส่งเสริมให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีความรับผิดชอบ ทำให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าข้าราชการครูมีวินัย ทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาของชาติ ดังคำกล่าวของทองคุณ หงส์พันธุ์ (2529: 70) ว่า "คุณภาพของคนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของครู เพราะครูเป็นปัจจัยชี้ขาดในระบบการศึกษา ดังนั้น ถ้าจะพัฒนาคุณภาพของประชากรจะต้องพัฒนาคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของครู" การเสริมสร้างคุณภาพของครู ให้ครูมีระเบียบวินัย ก็เพื่อให้ครูได้สร้างสรรค์เด็กให้มีความเจริญเติบโตทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีงามจะได้ เป็นประชากรที่มีคุณภาพสูงในภายหน้า เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ต่อไป

#### ประเภทของวินัย

ศุภนิศย์ วัฒนธาดา (2518: 119) ได้แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง (Self discipline) หมายถึง วินัยที่มีผู้เกิดขึ้นเพื่อบังคับตนเองให้ปฏิบัติตาม ถ้าบุคคลมีวินัยในตนเองแล้วก็จะลดปัญหาในด้านการปกครองได้อย่างมาก เพราะรู้จักพฤติกรรมของตนเองให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างสุขสบาย รู้จักความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนที่มีความรับผิดชอบ

2. วินัยส่วนรวมหรือวินัยสำหรับหมู่คณะ (External authority discipline) หมายถึง วินัยที่ออกมาจากภายนอกเพื่อบังคับให้ส่วนรวมปฏิบัติตามให้เกิดความ เป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น วินัยส่วนรวมนี้จะต้องตั้งกฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้

สุชา และ สุรางค์ จันทน์เอม (2518: 154) ได้แบ่งวินัยออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง คือ กระบวนการหรือวิธีการควบคุมพฤติกรรมตนเอง โดยคนเป็นผู้แนะนำตนเองให้ประพฤติไปตามแนวทางที่เลือกกว่าดี

2. วินัยในหมู่คณะ คือ การใช้ระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือรักษาความ เป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดสถานที่ชักจูงให้มีการปฏิบัติงาน โดยมุ่งถึงผลสำเร็จอันดีในการปฏิบัติใด ๆ

ก็ตาม การรักษาวินัยทั้ง 2 ประเภทมีความจำเป็นอย่างยิ่ง มิฉะนั้นแล้ว การปฏิบัติงานนั้น จะบรรลุผลดีสมความมุ่งหมายไม่ได้เป็นอันขาด

จากทัศนะของบุคคลดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าลักษณะของวินัยแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลทั้งในด้านความประพฤติและ อารมณ์ ที่ตนเองบัญญัติขึ้นเพื่อให้ตนแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดี เพื่อความดีความเจริญของ ตนเองและส่งผลไปถึงส่วนรวมด้วย

2. วินัยส่วนรวมหรือวินัยสำหรับหมู่คณะ หมายถึง วินัยที่ออกมาจากอำนาจภายนอก เพื่อบังคับให้ส่วนรวมปฏิบัติตามให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น วินัยประเภทนี้จะต้องตั้ง กฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ วินัยส่วนรวมนี้เป็นสิ่งที่ควบคุมให้ บุคคลในสังคมประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความ เป็นระเบียบเรียบร้อย ดังคำกล่าวของ ประดิษฐ์ ฤประมัย (2518: 140-141) ที่ได้กล่าวถึงคุณค่าของวินัยไว้ว่า เมื่อบุคคลอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมมีความคิดเห็นและพฤติกรรมต่าง ๆ กัน ถ้าปล่อยให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมทุกอย่างได้ ตามความพอใจ สังคมก็จะเกิดความสับสนวุ่นวาย เนื่องจากแต่ละคนก็ทำในสิ่งที่ตนพอใจเท่านั้น ดังนั้นการมีกฎเกณฑ์หรือระเบียบจำกัดพฤติกรรมของบุคคลไว้บ้างจะช่วย ให้กลุ่มคนหรือสังคมดังกล่าวอยู่ร่วมกันได้อย่างเรียบร้อยมากขึ้น

ในปัจจุบันนี้ประชาชนส่วนใหญ่มักจะมีมองครูในทางลบ เนื่องจากสื่อมวลชนได้ให้ข่าว เกี่ยวกับการประพฤติคนไม่เหมาะสม และผิดศีลธรรมของครู ทำให้ประชาชน เกิดความไม่ แน่ใจในความเป็นปุชนิยบุคคลของครู ที่เป็นเช่นนี้เป็นผล เนื่องมาจากการขาดวินัยของครู เพราะ ถ้าครูมีวินัย วินัยจะเป็นกรอบบังคับความประพฤติและเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้ครูมีพฤติกรรมที่ดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ราชการของคนอย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง และเที่ยงธรรม

การเสริมสร้างให้ครูมีระเบียบวินัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความมีวินัยของ ครูจะส่งผลถึงนักเรียนด้วย ทำให้นักเรียน เป็นเด็กที่มีระเบียบวินัยและเติบโตเป็นประชาชนที่มี วินัย เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า "วินัยสร้างคน คนสร้างชาติ และวินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ" การปฏิบัติและการพัฒนาตนตามระเบียบวินัยของทางราชการนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิตข้าราชการ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอันจะนำไปประโยชน์มาสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม

### ปรัชญาในการสร้างวินัยข้าราชการครู

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาที่เขียนไว้ในตำราและเอกสารต่าง ๆ นำมาสรุปเป็นปรัชญาในการสร้างวินัยข้าราชการครูได้ดังนี้

#### 1. วินัยมีสภาพอ่อนไหวเหมือนน้ำ เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะแวดล้อมได้ง่าย

จากแนวความคิดนี้ นำมาปรับใช้เป็นหลักในการสร้างวินัยข้าราชการได้ว่า จะต้องทำให้นี้มีมวล เต็มรูปทั้งในทางส่งเสริม บังคับ และปราบปราม โดยทำให้เต็มทั้งระบบ เป็นวงจรและครบทุกขั้นตอน โดยทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง อีกทั้งจะต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เป็นไปในทางส่งเสริมวินัยด้วย (ประวิณ ฅ นคร 2527: 5)

#### 2. วินัยจากแรงจูงใจและแรงบังคับ

จากแนวความคิดนี้ นำมาใช้เป็นหลักในการสร้างวินัยได้ว่า แรงจูงใจและแรงบังคับที่จะทำให้เกิดวินัยมาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษาธิการจังหวัด กรมเจ้าสังกัด ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529: 33-35)

#### 3. วินัยที่เกิดขึ้นด้วยใจสมัคร จะจริงจังและยั่งยืนกว่าวินัยที่เกิดจากการบังคับ

(สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม 2521: 94)

จากแนวความคิดนี้ นำมาปรับใช้เป็นหลักในการสร้างวินัยได้ว่า ควรเน้นหนักในทางเสริมสร้างให้เกิดอัศวินัย (Self discipline) มากกว่าการบังคับให้รักษาวินัย (authoritarian discipline)

#### 4. การสร้างวินัย (group discipline) ได้ผลดีในหน่วยงานมากกว่าการสร้างวินัยส่วนบุคคล (individual discipline)

จากแนวความคิดนี้ นำมาปรับใช้เป็นหลักในการสร้างวินัยข้าราชการได้ว่า ควรมุ่งสร้างวินัยหมู่ และนำกระบวนการกลุ่มเข้ามาช่วยในการสร้างวินัยหมู่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น สร้างทีมในการทำงาน สร้างอุดมการณ์ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนด



พฤติกรรมตรงต่อ เวลาเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ให้กลุ่มวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไข พฤติกรรมที่เป็นปัญหา หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นต้น (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ 2523: 55-58)

#### 5. วินัยที่ต้องการควรมีลักษณะเชิงพฤติกรรม

จากแนวความคิดนี้ นำมาใช้ปรับเป็นหลักในการสร้างวินัยข้าราชการได้ว่า ควรใช้กระบวนการทางพฤติกรรม เข้าช่วยในการสร้างวินัยข้าราชการ (ประวิณ ณ นคร 2527: 6)

#### 6. วินัย เป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ วินัยดีมาจากผู้นำที่ดี

จากแนวความคิดนี้ นำมาใช้ปรับเป็นหลักในการสร้างวินัยข้าราชการได้ว่า การสร้างวินัยข้าราชการต้อง เน้นหนัก ในทางพัฒนาผู้บังคับบัญชา ให้ใช้ภาวะผู้นำทำให้ข้าราชการ มีวินัย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทและหน้าที่ในการ เป็นผู้นำ เมื่อต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่อยู่ใต้อำนาจวินัย ตรงต่อ เวลา ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ ผู้บังคับบัญชาจะต้อง เป็นผู้ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีก่อน (ทิพพาวดี เมฆสวรรค์ 2528: 3)

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน คุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่อยู่ที่การทำงานของ ครูในโรงเรียน แต่ครูในโรงเรียนก็จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม จากผู้บริหาร โรงเรียน ผลผลิตของประเทศ คือ นักเรียน จะมีคุณภาพหรือคุณธรรมหรือไม่ อยู่ที่การศึกษา อบรมที่ได้รับจากโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดัน ให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพทางการศึกษา

การพัฒนาคน เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การหรือหน่วยงานที่บุคคลทุกระดับชั้น ในหน่วยงานควรต้องเกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารจะต้องมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็น แบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ผลดีต่อการศึกษาและประเทศชาติต่อไป

### ขอบข่ายของวินัยข้าราชการครู

ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตนข้อบัญญัติทางวินัยที่ทางราชการกำหนดเพื่อให้ข้าราชการเป็นคนดี มีประสิทธิภาพ ทำงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สังคมได้คาดหวังไว้สูงมากสำหรับข้าราชการครู โดยหวังว่าครูจะเป็นปูชนียบุคคล ผู้มีระเบียบวินัย และความดีงามเพียงพร้อมด้วยคุณธรรม เป็นผู้บรมสั่งสอนเด็ก ต้องการให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และประชาชน ฉะนั้น จึงได้กำหนดวินัยของข้าราชการครูไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อความ เจริญ ความสงบเรียบร้อยของหน่วยงาน และเพื่อให้งานของทางราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529: 5-7)

1. ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เรียบร้อยมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของรัฐ เป็นพลเมืองดีของชาติ

### ข้อบัญญัติทางวินัยของข้าราชการครู

ปัจจุบันวินัยของข้าราชการครูนั้นอนุโลมใช้วินัยข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ในหมวดที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ข้อบัญญัติดังกล่าวกำหนดไว้ดังนี้ (ชำนาญ สงวนพงศ์ และ ศุภฤกษ์ บุญเศรษฐ 2523: 72-85)

มาตรา 65 ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจักต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

มาตรา 66 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความรัฐธรรมนุญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 67 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 75 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 76 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพ เรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

มาตรา 77 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพ เรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความ เป็นธรรมและให้ความ สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความ เที่ยงธรรมหรือ เสื่อม เสีย เกียรติยศของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมึนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อม เสีย เกียรติยศของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหุโทษ หรือกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

มาตรา 68 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอุสาหะ เอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

การประมาท เลิน เล่อ ในหน้าที่ราชการโดยจงใจหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 69 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

มาตรา 70 ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 71 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 72 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือคน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

มาตรา 73 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

มาตรา 82 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแล มาตรการบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่ส่งลงโทษได้ ให้ส่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรต้องได้รับโทษสูงกว่าที่คนมีอำนาจส่งลงโทษให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยเหนือขึ้นไป เพื่อพิจารณาดำเนินการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อบัญญัติทางวินัยที่กำหนดให้ข้าราชการครูปฏิบัตินั้น ได้อนุโลมใช้วินัยของข้าราชการพลเรือนที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตั้งแต่มาตรา 62-82 ดังกล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นบทบัญญัติสำหรับข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติตาม แต่ปัญหาที่มักพบเสมอก็คือ มีข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยที่ยังประพฤติปฏิบัติไม่สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ สาเหตุก็เนื่องมาจากขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยอย่างถูกต้อง ดังนั้นจะเห็นว่าเรื่องของวินัยนั้นความจำเป็นจะไม่อยู่ที่บทบัญญัติทางวินัยทั้งหลาย แต่อยู่ที่ว่าข้าราชการครูได้ประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพียงใด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529: 85-90) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เพื่อให้เป็นไปตามวินัยข้าราชการครู ดังนี้

## 1. ในส่วนของข้าราชการครู

1.1 เมื่อเข้ามารับราชการแล้วต้องถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจทั้งในเรื่องของความสำคัญของวินัยของข้าราชการครู ข้อบัญญัติต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการประพฤติปฏิบัติ

1.2 ควรถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ โดยข้าราชการครูจะต้องอยู่ในกรอบระเบียบธรรมเนียมของทางราชการเป็นพิเศษ คือ จะต้องประพฤติตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ โดยข้าราชการครูจะต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอที่จะมิให้ประพฤติผิดไปจากแบบแผนหรือวินัยที่กำหนดไว้ หากมีปัญหาจะต้องปรับปรุงตนเองทันที

## 2. ในส่วนของ ผู้บังคับบัญชา

ในเรื่องของวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาจะมีส่วนอย่างมากในการ เสริมสร้างและพัฒนา วินัยของข้าราชการครูในสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของข้าราชการครู ดังนั้นในการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัยนั้นจะต้องมุ่งไปที่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ และในเรื่องบทบาทของการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัยและจริยธรรม ข้าราชการครูจะต้องดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความรู้ความ เข้าใจแก่ข้าราชการครูใน สถานศึกษา เริ่มตั้งแต่ความรู้ความ เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับวินัย ข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัยของครู รวมทั้งชี้ให้เห็นว่าสิ่งใด เป็นข้อห้าม และสิ่งใด เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งอาจกระทำได้ เป็น 2 ระยะ คือ

- 2.1.1 ประมุขแห่งข้าราชการครูพร้อมทั้งชี้แจงให้ครู เห็นปัญหาเกี่ยวกับวินัย ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ
- 2.1.2 การชี้แจงในการประชุมซึ่งมีอยู่โดยปกติ ผู้บริหารอาจถือโอกาส สร้างความรู้ความ เข้าใจเรื่องวินัยแก่ครูตามแต่โอกาสจะเอื้อ อำนวย

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะถือว่า เรื่องการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัย เป็น นโยบายอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยจะต้องกำหนด เป็นนโยบายและประกาศแจ้ง ให้ครูทราบ แต่่นโยบายใน เรื่องวินัยในที่นี้มิได้หมายถึงวินัย ในทางลบที่จะลงโทษข้าราชการครู แต่เป็นนโยบายในทางบวก คือ เป็น เรื่องของการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องจัดให้มีแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายด้วย

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดแนวทาง ในการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัย สำหรับข้าราชการครู

- 2.3.1 การสร้างจรรยาบรรณ คือ ค่านิยมของครูที่ดี โดยให้ครูในโรงเรียน ช่วยกันพิจารณาแล้วประกาศลักษณะของครูในอุดมคติเพื่อถือปฏิบัติ
- 2.3.2 การประเมินตนเอง เมื่อได้ลักษณะครูในอุดมคติแล้ว ก็ควรให้ครู พิจารณาหาวิธีการในการควบคุมกำกับให้ เป็นไปตามอุดมการณ์นั้น และอีกทางหนึ่งก็คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูได้พิจารณา

กันว่าจะประเมินตนเองอย่างไร เช่น มีแบบฟอร์มให้ข้าราชการครู  
ประเมินตนเอง (มีการให้คะแนนตนเอง) ซึ่งการประเมินตนเองนี้  
เป็นการสร้างวินัยในตนเอง

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องติดตามดูแลเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย  
อย่างแท้จริง เช่น การประเมินผลการพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการครู การประเมิน  
พฤติกรรมด้านการตรงต่อเวลาของครู

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องของการรักษาวินัย การเสริม  
สร้างและการพัฒนาวินัย โดยผู้บริหารจะต้องร่วม เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนา  
รวมทั้งปฏิบัติตามอุดมการณ์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และจะต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่  
ข้าราชการครูด้วย

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่สร้างปัญหาเกี่ยวกับวินัยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา  
เนื่องจากการที่ศึกษาข้อมูลในระยะ เวลาที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาวินัยในสถานศึกษาจะมีสาเหตุมา  
จากผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เช่น การบริหารงานไม่เป็นธรรม การเล่นพรรคเล่นพวก รวมทั้ง  
การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ เป็นเงื่อนไขทำให้  
เกิดปัญหาวินัยในสถานศึกษาได้มากกว่าเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นจึง เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร  
สถานศึกษาทุกคนที่จะต้องพัฒนาตนเองให้รู้ เข้าใจ และมีความชำนาญใน เทคนิคการบริหารงาน  
และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในครรลองธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา

2.7 ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง นับตั้งแต่ระดับจังหวัด กรม และกระทรวง ก็จะต้อง  
ถือ เป็นนโยบายและหน้าที่ที่จะต้อง เสริมสร้างและพัฒนาวินัยให้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา และ  
ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และบริหารวินัยใน  
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยโดยการ เปลี่ยนบทบาทจากการกระทำที่ดู เหมือนการคอย จับผิดหรือ  
การลงโทษเป็นการ เสริมสร้าง และพัฒนาวินัยข้าราชการครู

กล่าวโดยสรุป เรื่องวินัยของข้าราชการครูนั้นความรับผิดชอบมิใช่จะอยู่ที่ตัวข้าราชการ  
ครู เท่านั้น หากแต่ความรับผิดชอบจะอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารระดับ จังหวัด กรม และ  
กระทรวงด้วย ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาวินัยให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครู

เรื่องของวินัย เป็นสิ่งที่ต้องสอดแทรกอยู่ในทุกส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สังคมข้าราชการครูจำเป็นต้องมีระเบียบวินัย เนื่องจากข้าราชการครูเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งของรัฐ เกี่ยวกับด้านการศึกษา นโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับวินัย วินัย เปรียบเสมือนกับกฎหมาย คือ เป็นสิ่งที่ควบคุมความประพฤติภายนอกของครู ซึ่งสิ่งนี้เพียงอย่างเดียวมันไม่สามารถที่จะแก้ภาพพจน์ หรือ ละลายพฤติกรรมที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ ข้าราชการครูต้องมี "จริยธรรม" เป็นสิ่งที่ควบคุมความประพฤติภายในของข้าราชการครูด้วย (อาลัย อิงคะวณิช 2523: 33)

#### ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531: 217) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง "ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศิลธรรม กฎศีลธรรม"

พระราชวรมณี (บรรยาย 2528: 12-13) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า "จริยธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การเคลื่อนไหวชีวิตทุกแง่ ทุกด้าน ทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิต และมีปัญญา"

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530: 103) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจ การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด และผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย



ทศนา เขมมณี (2526: 55) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณธรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลใดสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณธรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง นับว่าเป็นผู้ควรได้รับการสรรเสริญยิ่ง แต่การปฏิบัติให้ได้เช่นนี้ ยังเป็นสิ่งที่ยากยิ่งสำหรับบุคคลเป็นจำนวนมาก เพราะบุคคลเหล่านี้ยังขาดความสามารถในการควบคุมตนเองและการเอาชนะใจตนเอง

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2526: 14) กล่าวว่า "จริยธรรมนั้นเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่เหมาะสมที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติในสังคมนั่นเอง"

ไพโรจน์ สิตปรีชา (2523: 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า "จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแห่งการประพฤติปฏิบัติทั้งในสิ่งที่ควรและไม่ควร เพื่อให้บุคคลปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งความประพฤตินันดี"

บราวน์ (Brown อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน 2530: 117) ได้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรมไว้ว่า คือระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด บราวน์เห็นว่าจริยธรรมของบุคคลและสังคมนั้นเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จริยธรรมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้เองตามธรรมชาติเนื่องจากสาเหตุอย่างน้อย 3 ประการคือ เปลี่ยนเพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เปลี่ยนเพราะบุคคลได้รับอิทธิพลของจริยธรรมจากสังคมอื่น และเปลี่ยนเพราะบุคคลตกไปอยู่ในสถานการณ์ที่แปลกและใหม่ ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้วิธีการปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงด้วยการเลียนแบบและการได้รับการเสริมแรง

จากความหมายของจริยธรรมตามที่สนะดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้ให้ความหมายได้ใช้ประสบการณ์และความรู้ของคน มองจริยธรรมในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ให้ความหมายของจริยธรรมในแง่มุมของศาสนา ปรัชญา พัฒนาการทางสติปัญญา สังคม และจิตใจของมนุษย์ หรือมองในแง่มุมของจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์แต่พอจะสรุปรวมได้ว่า จริยธรรมคือการประพฤติปฏิบัติที่ดำรง ที่สังคมยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักของศีลธรรมเป็นสำคัญ

ความแตกต่างระหว่างวินัยกับจริยธรรม

ยรรยงค์ คำบรรลือ (2524: 25-27) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างวินัยกับจริยธรรมไว้ดังนี้ วินัยในที่นี้หมายถึงระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติทางกายและวาจา อันเป็นข้อบังคับที่กำหนดความประพฤติภายนอกของมนุษย์ไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร หากฝ่าฝืนจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ ซึ่งผลร้ายหรือโทษที่ผู้ฝ่าฝืนจะต้องได้รับนั้น เป็นไปในทางตรง เช่น อาจเป็นการชดใช้ค่าเสียหาย ค่าปรับ จำคุก หรือตัดเงิน เดือน ปลดออก ไล่ออกจากสังคมหรือสมาชิก เช่น วินัยข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งถือเป็นกฎหมายอีกชั้นหนึ่งด้วย หรือวินัยของสงฆ์ เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกันในหมู่ของสงฆ์ ทั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมหรือหมู่คณะ จึงแตกต่างจากจริยธรรมในส่วนที่เป็นข้อบังคับภายในที่กำหนดแนวทางการประพฤติที่ดีที่ชอบของมนุษย์ เป็นเรื่องของความรู้สึกภายในของมนุษย์โดยทั่วไป ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร การฝ่าฝืนไม่เป็นเหตุให้ได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษในทางตรง แต่จะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษในทางอ้อม กล่าวคือ ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษซึ่งมีผลกระทบทางจิตใจของผู้ฝ่าฝืนเอง คือ บุคคลทั่วไปจะคำหมิเตียน ดูถูกเหยียดหยาม ไม่ศรัทธา ไม่คบค้าสมาคมด้วย การถูกลงโทษวิธีนี้ อาลัย อิงคะวณิ (2523: 37) กล่าวว่า "การลงโทษในทางอ้อมนี้เป็นสิ่งที่ทุกข์ทรมานทางจิตใจมากกว่า" ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย เช่นเดียวกัน ลักษณะ หมั่นจักร (2525: 149) ให้ข้อคิดว่า จริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การพัฒนาจริยธรรมจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องและต่อเนื่องกันอย่างมีเป้าหมาย ทั้งในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติความซาบซึ้งในความหมายอันแท้จริง เห็นคุณค่า และสนใจที่จะปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอจนเคยชินเป็นนิสัย จึงกล่าวได้ว่า "จริยธรรม" มีความมุ่งหมายสูงกว่า "วินัย" แต่มีลักษณะไม่ชัดเจน และไม่เป็นการบังคับเท่ากับวินัย

จริยธรรมของข้าราชการในแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกันไปตามค่านิยมของสังคมและวิวัฒนาการในการบริหารราชการของประเทศนั้น ๆ สำหรับประเทศไทยมีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพของครู เพื่อให้ประชาชนมีความศรัทธาในตัวครู และสนับสนุนส่งเสริมไปสู่คุณภาพทางการศึกษาในที่สุด และวิธีสร้างศรัทธาที่ดีที่สุด คือ การที่ครูประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นอยู่ในระเบียบวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่ให้สมเกียรติ สมศักดิ์ศรี มีความเสียสละ เทียงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม โดยเห็นแก่ประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพรรคพวก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์จะส่งเสริมความมีวินัยในตนเอง และป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัย โดยใช้หลักการและวิธีการที่นุ่มนวลดังที่กล่าวมาแล้ว จากการศึกษาและค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจเท่าที่ผ่านมายอมรับว่าเป็นวิธีที่ได้ผลดีกว่าการลงโทษ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจึงใช้คำว่า "พัฒนาวินัยและจริยธรรม" เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของโครงการนี้

#### ขอบข่ายของจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการครู

พระราชวรณีย์ (2519: 70-71) ได้เรียบเรียงไว้ว่า ข้าราชการครูพึงประกอบด้วย ลักษณะกณียาณมิตร 7 ประการ คือ

1. ปิโย คือ การเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียนอยากเข้าไปปรึกษา
2. ครู คือ มีความประพฤตินิยมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และรู้สึกปลอดภัย
3. ภาวนีโย คือ มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรเอาอย่าง
4. วัตตา คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนักขโม คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถามอยู่เสมอ อุดหนุนฟังได้ ไม่เบียด
6. คัมภีรญจะ คือ กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งให้ศิษย์เข้าใจได้
7. โน จัญฏาเน นิโยชะเย คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525: 64-65) ได้ยกร่างจรรยาครูประกอบด้วย 4 หมวด คือ

#### หมวดที่ 1 คุณธรรมของครู

- 1.1 สรรพธำในอาชีพครู อุทิศตนเพื่อศิษย์และการศึกษา
- 1.2 ธำรงและเสริมสร้างเกียรติแห่งอาชีพครู
- 1.3 บำเพ็ญตนให้ประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

## หมวดที่ 2 เอกลักษณ์ของครู

- 2.1 ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับสภาพอาชีพครู
- 2.2 เป็นคนตรงต่อเวลา และประพฤติดีสม่ำเสมอให้สมกับ เป็นครู
- 2.3 มีกิริยาวาจาสภาพ อ่อนโยน และแต่งกาย เรียบร้อย เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์
- 2.4 ใฝ่หาความรู้ สืบหาและปรับปรุงแก้ไขตนเองและงานสอนอยู่เสมอ
- 2.5 กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร และตั้งใจใช้กลวิธีสอนให้ศิษย์เกิดความรู้อันเป็นแบบอย่างการสอนที่ดีได้
- 2.6 ให้เกียรติศิษย์โดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ครอบครัว เพศ และ วัย
- 2.7 เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติและความเป็นอยู่ของศิษย์เสมอ
- 2.8 มีความคิดริเริ่ม และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้สอนศิษย์
- 2.9 รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานครูและหาทางแก้ไขด้วยสันติวิธี
- 2.10 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของศิษย์
- 2.11 สามารถอธิบายเรื่องยากให้เข้าใจง่าย
- 2.12 มีอารมณ์มั่นคง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้ง ในและนอก เวลาสอน
- 2.13 มีสัจจะความจริงใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ครู และต่อตนเอง สามารถร่วมงาน เป็นหมู่คณะได้
- 2.14 เป็นผู้วิวัฒนาการและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือและ เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
- 2.15 อดทนต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของศิษย์ และแสวงหาหนทางฝึกอบรมให้ เป็นพลเมืองดีของสังคม
- 2.16 เป็นผู้ที่มีใจกว้างและมีน้ำใจนักกีฬา รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ และ เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ
- 2.17 เป็นผู้เห็นศิษย์มีความสำคัญและพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วย เหตุผล
- 2.18 เป็นผู้น่ารักและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
- 2.19 มีความยุติธรรมและตัดสินลงโทษศิษย์อย่างมี เหตุผล
- 2.20 เป็นผู้ที่ควรแก่การยกย่องนับถือใน เชิงปัญญา และ เขาวนั้ไหวพริบในด้านการอบรมสั่งสอน

### หมวดที่ 3 วินัยแห่งวิชาชีพครู

- 3.1 ต้องรักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา
- 3.2 ไม่แสดงอาการอาฆาตพยาบาทศิษย์
- 3.3 เข้าสอนโดยสม่ำเสมอ ไม่ปิดบังอำนาจหรือบิดเบือน เนื้อหาสาระทางวิชาการ
- 3.4 ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
- 3.5 ต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา
- 3.6 ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย และอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการสถานศึกษา
- 3.7 ต้องรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของคณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่
- 3.8 ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบและ เสียสละ
- 3.9 ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมอาชีพและบุคคลทั่วไป
- 3.10 ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนา
- 3.11 ไม่เบียดบังใช้แรงงานจากศิษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- 3.12 ต้องไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือ เป็นภัยต่อมนุษยชาติ
- 3.13 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน
- 3.14 ต้องรักษาชื่อเสียงไม่ให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติก้าว
- 3.15 ต้องประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ เที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ

### หมวดที่ 4 บทบาทของครูต่อบุคคลและสังคม

- 4.1 ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 4.2 ส่งเสริมกิจกรรมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข
- 4.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันด้วยกันและระหว่างสถาบันกับชุมชน
- 4.4 สร้างและส่งเสริมความสามัคคีอันดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง
- 4.5 ดำรงชีวิตและปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน
- 4.6 พึงรับใช้สังคมด้วยการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

นอกจากนี้ข้าราชการครูจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 (อ้างถึงใน จันทร ชุ่มเมืองปัก 2529: 7) ดังนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสีย เกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิด เบียดเบียนและบิดเบี่ยงอำพรางไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุภาพ เรียบร้อยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้อำนวยการและของสถานศึกษา
10. รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วย เหลือกันในหน้าที่การงาน

## หลักการบริหารงานวินัยข้าราชการครู

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูต้องอาศัยการ เสริมสร้างวินัยข้าราชการครู และเทคนิคในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู ตามหลักการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529: 6-11)

### 1. การเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู

การเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูมีแนวคิดที่สำคัญดังนี้

- 1.1 วินัยเป็นปัจจัยสร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคม และประเทศชาติ
- 1.2 วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะความเป็นผู้นำ
- 1.3 วินัยเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน
- 1.4 การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ
  - 1) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย
  - 2) สร้างความรู้สึกว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ
  - 3) การแสดงพฤติกรรม เป็นการส่งเสริมให้ครูแสดงพฤติกรรมที่มีวินัย เช่น การตรงต่อเวลา การแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียน การสอน การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ฯลฯ
- 1.5 วินัยในตนเองเกิดจากความศรัทธา

### 2. เทคนิคในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ใช้เทคนิคที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 2.1 กระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification หรือ V.C.)
- 2.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification หรือ B.M.)
- 2.3 กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning หรือ S.L.)

## 2.1 กระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification หรือ V.C.)

นาคยา บิลันธานนท์(2526: 34-42) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง สรุปได้ดังนี้

กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลได้พิจารณาตัดสินใจว่า สิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร อย่างไร เพราะเหตุใด เพื่อให้ได้ค่านิยมที่เป็นค่านิยมของตนเอง

ราทส์, ฮาร์มิน และ ซีมอน (Raths, Harmin and Simon) ได้กำหนดเกณฑ์ที่จะตรวจสอบค่านิยมของบุคคลว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงของคนใช้หรือไม่ โดยอาศัยกระบวนการตรวจสอบ 7 ขั้นตอน คือ

1. เลือกอย่างอิสระ
2. เลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง
3. เลือกหลังจากได้พิจารณาถึงผลที่จะเกิดจากทางเลือกแต่ละอย่างแล้ว
4. มีความภูมิใจและยินดีกับสิ่งที่ได้เลือกนั้น
5. เต็มใจที่จะยึดมั่นในสิ่งที่เลือกนั้นโดยเปิดเผย
6. ทำในสิ่งที่คนตัดสินใจเลือกแล้ว
7. ทำสิ่งนั้นซ้ำ ๆ จนกลายเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิต

หากค่านิยมที่บุคคลมีอยู่นั้น มาจากเกณฑ์ทั้ง 7 ขั้นตอน นี้ ก็ถือได้ว่าค่านิยมในสิ่งนั้น เป็นค่านิยมที่แท้จริงของตนเอง

## 2.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification หรือ B.M.)

ชัยพร วิชชาวุธ และ อีระพร ลูรรณไพ (2525: 30-32) ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า

การปรับพฤติกรรม เป็นวิธีการปลูกฝังจริยธรรมซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานทฤษฎีของ สกินเนอร์ (Skinner) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ หากกำหนดให้พฤติกรรมใดสัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ผู้กระทำการ เป็นเงื่อนไขการเสริมแรงทางบวก ในทางตรงกันข้ามหากกำหนดพฤติกรรมนั้นให้สัมพันธ์กับการได้รับสิ่งที่ผู้กระทำไม่ต้องการก็จะเป็นเงื่อนไขการลงโทษ ตามแนวความคิดนี้ หากต้องการที่จะปลูกฝังพฤติกรรมใดก็ต้องการให้การเสริมแรงทางบวก และหากต้องการลดพฤติกรรมใดก็ไม่ต้องการเสริมหรืออาจให้ได้รับการลงโทษด้วยก็ได้ เช่น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้ครูมา



ทำงานให้ทันเวลา เมื่อครุมาทำงานทันเวลาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การเสริมแรงทางบวก โดยอาจจะกล่าวชมเชย ยิ้ม หรือ การแสดงความชื่นชม ความพึงพอใจ ฯลฯ ตามทฤษฎีนี้ นักจิตวิทยาเสนอว่า ควรใช้เงื่อนไขการเสริมแรงมากกว่าเงื่อนไขการลงโทษ เพราะการลงโทษอาจทำให้เกิดผลเสีย เช่น การหลีกเลี่ยง หรือการต่อต้าน

### 2.3 กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning หรือ S.L.)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมีความเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นผลมาจากการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบในสังคม ซึ่งตัวแบบในที่นี้อาจเป็นตัวแบบที่เป็นชีวิตจริงหรือตัวแบบสัญลักษณ์ โดยที่ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์อาจจะได้มาจากการได้ยินได้อ่าน ได้เห็นจากภาพยนตร์ การดู โทรทัศน์ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สิ่งใดก็ได้ที่บุคคลสามารถได้เห็นได้ยินก็สามารถเป็นตัวแบบได้ทั้งสิ้น

แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าทุกอย่างที่บุคคลได้เห็นได้ยินจะเป็นตัวแบบของบุคคลเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจตัวแบบ ความสามารถในการจดจำลักษณะของตัวแบบ ตลอดจนโอกาสที่จะแสดงตามลักษณะของตัวแบบและความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับการเสริมแรง เมื่อแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529: 9)

จากแนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎีนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้นำมา เป็นหลัก ในการสร้างชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครู โดยการนำทฤษฎีทั้งสาม มาบูรณาการ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ชุดปฏิบัติการดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูง กล่าวคือ

กระบวนการกระจ่างค่านิยม เป็นกระบวนการ "สร้างศรัทธา" คือ ถ้าจะให้ครูประพฤติปฏิบัติคนเช่นไร ต้องทำให้ครูเกิดความศรัทธาคือสิ่งนั้น โดยให้ครูลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกอย่างรุนแรง ได้คิด ได้วิเคราะห์ แล้วตัดสินใจเลือกทางเลือก หลาย ๆ ทางอย่างอิสระ ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์คุณค่าต่อตัวครูและส่วนรวม ครูก็จะเกิดความศรัทธาและยอมรับพฤติกรรมนั้น เป็นแนวปฏิบัติ และเพื่อให้พฤติกรรมนี้มีความคงทน ปฏิบัติจนเป็นนิสัย ผู้บริหารก็จะใช้กระบวนการปรับพฤติกรรมโดยการเสริมแรง เช่น ชมเชย ใ้รางวัล หรือถ้าจะหยุดยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็อาจจะกล่าว ตักเตือน ส่วนกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมจะมีบทบาท ในการสร้างตัวแบบ เนื่องจากมนุษย์จะทำอะไรก็มักจะ เลียนแบบสิ่งที่สังคมทำกันอยู่ ตัวแบบนี้ได้จาก

ชุดปฏิบัติการและกระบวนการกลุ่ม โดยอาศัยกลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นมา และยังเป็นตัวควบคุมให้ครูได้ประพฤติปฏิบัติตามที่แต่ละคนได้ตกลงหรือให้สัญญาไว้กับกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ม.ป.ป.: 14)

#### มาตรการในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรมการฝึกหัดครู ได้สรุปมาตรการในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มาตรการในการส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู เช่น การจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อเป็นคู่มือให้ครูได้ปฏิบัติ การติดตามผล การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี
2. มาตรการในการป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย จรรยาบรรณ โดยการจัดอบรม สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม จัดพิมพ์เอกสาร เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณของครูออก เผยแพร่
3. มาตรการในการควบคุมให้ปฏิบัติตามวินัยที่ดีของครู ได้แก่ การปราบปรามโดยใช้วินัยข้าราชการพลเรือน และการพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูซึ่งครูสภากำลังดำเนินการอยู่ นอกจากนี้ยังมีการสอดส่องกวดขันผู้กระทำผิดวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในฐานะ เป็นองค์กรที่ดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มีหน้าที่ดูแลในเรื่องวินัยของครูทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน และปราบปราม จะดำเนินการโดยเน้นในบทบาท 2 ประการแรก เป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับความคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น พน์ส หันนาคินท์ (2529: 303) ได้กล่าวไว้ว่า "วินัยที่ดีคือวินัยที่เกิดขึ้น เพราะรักที่จะทำดี และควรจำไว้ด้วยว่าการที่มนุษย์อยู่ในระเบียบวินัยอันดีแต่ขาดเสรีภาพนั้น ไม่เรียกว่า เป็นวินัยที่ดีอย่างแน่นอน เพราะคงจะไม่ผิดกับการถูกบังคับให้ทำดี ซึ่งไม่มีใครล้ารับรองว่า เขาจะไม่ทำชั่วถ้ามีโอกาสหรือเสรีภาพในการกระทำอีก" นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวคิดว่า ควรจะให้ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยด้วยความเข้าใจ เหตุผลและเห็นดีเห็นงามกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยนั้น อย่าให้มีความรู้สึกถูกบังคับให้กระทำ ระเบียบวินัยที่ดีจะต้องมาจากผู้ประพฤติปฏิบัติและการกำหนดระเบียบข้อบังคับนั้นควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เพราะจะช่วยให้ครูหรือผู้ปฏิบัติได้ เข้าใจจุดมุ่งหมาย และเห็นความสำคัญของระเบียบที่กำหนดขึ้น



## ตอนที่ 2 โครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

โครงการนี้เป็นโครงการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู โดยการเสริมสร้างวินัยในตนเอง และสร้างความศรัทธาที่จะปฏิบัติพฤติกรรมกรรมวิสัยนั้นตามจุดมุ่งหมายของโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู: ม.ป.ป. อัดสำเนา)

### จุดมุ่งหมายของโครงการ

1. ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองของข้าราชการครู
2. ป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

### เป้าหมาย

1. ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสำนักงาน ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองที่ดูแลสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้มีคุณลักษณะดังนี้
  - 1.1 มีวินัยและจริยธรรมที่ดี เป็นตัวอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 1.2 สามารถใช้ภาวะความเป็นผู้นำจูงใจให้ข้าราชการครูมีวินัย
  - 1.3 รู้จักส่งเสริมและป้องกันมิให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย
2. ให้ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศมีคุณลักษณะดังนี้
  - 2.1 มีวินัยในตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู
  - 2.2 มีความรู้ความเข้าใจในข้อบัญญัติทางวินัยว่าอะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ
  - 2.3 ประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบัญญัติทางวินัย
  - 2.4 ลดจำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยปีละ 30%

### ระยะเวลาดำเนินการ

โครงการ 5 ปี เริ่มจากปีงบประมาณ 2527-2531

ระยะที่ 1 การเตรียมการ (Preparation) ปี 2527-2528

ระยะที่ 2 โครงการนำร่อง (Resource Person Workshop) ปี 2529-2530

ระยะที่ 3 การขยายโครงการทั่วประเทศ (Nation Wide Implementation)  
ปี 2531

### วิธีดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2527

- กำหนดรูปแบบวินัยข้าราชการครู
- ศึกษาแนวทางในการพัฒนาวินัย
- ประชาสัมพันธ์โครงการ

ปีงบประมาณ 2528

1. จัดตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการครู เฉพาะกิจ (อ.ก.ค.) เพื่อสร้างชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัย และจริยธรรมข้าราชการครู
2. ดำเนินการสร้างชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัย และจริยธรรมข้าราชการครู  
ผลิตเอกสารการพัฒนาวินัย รวม 4 เล่ม คือ
  - 2.1 วินัยข้าราชการครู
  - 2.2 กรณีพิศวินัย
  - 2.3 ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
  - 2.4 การบริหารงานวินัย

ปีงบประมาณ 2529

1. สร้างชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัย (ต่อจากปี 2528)
2. ประสานงานกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาวินัย
3. เตรียมการโครงการนำร่อง
4. ประสานงานกรมและจังหวัด เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและการผลิตสื่อ
5. สร้างเครื่องมือติดตามผล

ปีงบประมาณ 2530

1. ดำเนินโครงการนำร่อง 6 จังหวัด
2. ขยายโครงการพัฒนาทั่วประเทศ (Implementation)
3. สร้าง เสริมคุณภาพของประชากรให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น

#### ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

ในการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูมีกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เพื่อเสริมสร้างให้ครูเกิดวินัยในด้านต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่แนวคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาวิสัย มาตรการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม การวางแผน ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาวิสัย ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาวิสัย ตลอดจนการประเมินผล ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2529: 18-35)

#### 1. แนวคิดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิสัย

การ เสริมสร้างวินัยในตนเองจะต้องเกิดจากความรู้สึกและจิตใจที่ยอมรับโดยอิสระ ปราศจากการข่มขู่ แต่เป็น เพราะมองเห็นว่าการมีวินัยในเรื่องใด ๆ นั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความจำเป็น มีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม จึงเต็มใจประพฤติปฏิบัติอย่างเต็มที่เรียกว่ามีวินัยในตนเอง โดยการจัดกิจกรรมหรือเหตุการณ์เพื่อกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดของครู ให้ได้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระในสิ่งที่ครูเห็นว่ามีคุณค่าด้วยความพอใจ และยอมรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติของตนเอง

กิจกรรมหรือ เหตุการณ์ดังกล่าวจะอยู่ในชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยทั้ง 6 ชุด โดยให้ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการดำเนินการให้ครูได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดในชุดปฏิบัติการ สิ่งสำคัญก็คือการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการมีวินัย เป็น เรื่องของครู ส่วนการกระตุ้นให้ครูทำกิจกรรม เป็น เรื่องของผู้บริหาร

#### 2. มาตรการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

จากแนวคิดดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจึงได้กำหนดมาตรการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูไว้ดังนี้

- 2.1 เน้นการพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อให้ครู เกิดวินัย ในตนเอง เป็นสำคัญ
- 2.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้สร้าง เครื่องมือในรูปของ "ชุดปฏิบัติการ การพัฒนาวินัย" ให้ผู้บริหารนำไปใช้พัฒนาครูในสังกัดของตน
- 2.3 บรรจุเนื้อหาในเรื่องวินัยไว้ เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การสรรหาบุคคลเข้า รับราชการ เป็นข้าราชการครู
- 2.4 ดำเนินการพัฒนาวินัยทั้งมาตรการระยะสั้น และมาตรการระยะยาว มาตรการ ระยะยาวเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่คณะทำงาน เสนอ ส่วนมาตรการระยะสั้นให้สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูนำชุดปฏิบัติการการพัฒนา วินัยที่จัดทำไว้ไปเสริมกับโครงการกรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู
- 2.5 การพัฒนาวินัยและจริยธรรมจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบต่อ เนื่อง และจะต้อง อาศัยความร่วมมือในระดับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ ต้องกำหนดบทบาทของกรม จังหวัด และสถานศึกษา ให้ชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร เพียงใด
- 2.6 มีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นจะต้อง สร้างกลไก การบริหารงานวินัยสำหรับติดตามผลการดำเนินการอย่างประสานสอดคล้องกัน และ ต่อเนื่องกันด้วย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตกลงร่วมกัน กลไกดังกล่าวในระดับ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และอธิบดี ในระดับจังหวัด ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ในระดับอำเภอ ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
- ส่วนการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาวินัย จะพิจารณาว่าหลังจากดำเนินการ โครงการเสร็จสิ้น ไประยะหนึ่ง ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมการณ์วินัยแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาวินัยนั้น มิใช่เป็นการพัฒนาวินัยเพื่อวินัย หรือ เพียงเพื่อให้ครู ปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางกฎหมาย ไม่กระทำความผิด แต่ผลที่ต้องการอยู่ที่ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน เด็กจะมีวินัยที่ดี เดิมโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป และนั่นคือความสำเร็จในการจัดการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล

### 3. ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

ในการสร้างวิสัยให้กับครูนั้น ได้ยึดถือ เอาหน้าที่ของครู เป็นหลักสำคัญในการกำหนด พฤติกรรม หรือ ค่านิยม ที่จะปลูกฝังให้ครูมีวินัยในตนเอง พฤติกรรม หรือ ค่านิยม ดังกล่าว มี 6 ประการ คือ

1. การปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพ : การตรงต่อ เวลา
2. การปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพ : การแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียน การสอน
3. การปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพ : การคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนัก เรียน
4. การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
5. การประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี
6. การมุ่งมั่น ในการทำประโยชน์แก่สังคม

#### ลักษณะของชุดปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้จัดทำชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ข้าราชการครู รวม 6 ชุด ชุดละ 1 เรื่อง แต่ละชุดมีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ

1. คู่มือดำเนินกิจกรรมการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูของ ผู้บริหาร ซึ่งจะบอกรายละเอียด เกี่ยวกับขั้นตอนและบทบาทของ ผู้บริหาร ในการ จัดกิจกรรมการพัฒนาวิสัยให้ครูในสังกัดของ ตนเอง อย่างละเอียด

2. ส่วนที่เป็น "กิจกรรม" ของครู มีลักษณะเป็นภาพประกอบเรื่อง กรณีตัวอย่าง แบบตอบคำถาม แบบวิเคราะห์ แบบประเมิน และแบบบันทึกพฤติกรรม ได้กำหนด เป็น เอกสาร หมายเลข 1, 2, 3 จนถึงหมายเลขสุดท้าย

กล่าวโดยสรุปชุดปฏิบัติการนี้มุ่ง เสริมสร้างวิสัยใน ตนเองด้วยความสมัครใจของครู เป็นสำคัญ โดยให้ครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศึกษากรณีตัวอย่าง แบ่งกลุ่มอภิปราย สรุปแนวคิดจากกรณีตัวอย่าง กลุ่ม เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมการมีวินัยและวิธีบันทึกพฤติกรรม ฯลฯ เพื่อให้ ครูมองเห็นความสำคัญ ยอมรับ และแสดงออกโดยการประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมการมีวินัยตาม ข้อตกลงของกลุ่มจน เกิด เป็นนิสัยของครู



#### 4. การวางแผนดำเนินงานกิจกรรมการพัฒनावิชา

การเสริมสร้างวินัยให้กับข้าราชการครู มีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine Work) นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดที่ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานบริหารวิชาการ งานธุรการ งานบุคคล ฯลฯ ซึ่งหมายความว่า จำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบ และแผนการทำงานที่แน่นอน มีใช้ เป็นกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้น เป็นครั้งคราว ดังนั้นจำเป็นต้องมีการ กำหนดกิจกรรมการพัฒनावิชาและจริยธรรมข้าราชการครูไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดแผนปฏิบัติการการพัฒनावิชาและ จริยธรรมข้าราชการครู โดยนำเอากิจกรรมการพัฒनावิชาทั้งหมดมากำหนด เป็นแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดไว้ เป็นรายสัปดาห์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำกิจกรรมการพัฒनावิชาไปจัด เข้า แผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา

#### 5. การเสริมสร้างวินัยอย่างต่อเนื่อง

การเสริมสร้างวินัย เป็นงานประจำของผู้บริหาร มีใช้ เป็นกิจกรรมพิเศษ ดังนั้น เมื่อ ดำเนินการพัฒनावิชาข้าราชการครูโดยใช้ชุดปฏิบัติการดังกล่าวแล้ว จะต้องคิดหากิจกรรมและ วิธีการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูอย่างต่อเนื่องต่อไป เช่น

- 5.1 การเสริมสร้างวินัยให้กับผู้ที่เรียนครู โดยใช้ชุดปฏิบัติการที่สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการครูจัดทำขึ้น
- 5.2 การปฐมนิเทศครูใหม่
- 5.3 การพัฒนาครูบรรจุใหม่ หรือครูที่โอน ย้าย เข้ามาใหม่และไม่เคยผ่านกระบวนการ พัฒนานี้มาก่อน
- 5.4 การคัดเลือกครูดี เค้น โดยพิจารณาพฤติกรรมกรรมมีวินัยในตนเอง เป็น สำคัญ ซึ่งอาจจะให้รางวัลในรูปของการพิจารณาความดีความชอบ การให้วุฒิบัตร
- 5.5 การให้ความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และแบบธรรมเนียม ของทางราชการ โดยการสอดแทรกในระหว่างการประชุมทุกครั้ง หรืออาจจัด ทำคู่มือปฏิบัติงานของครู เพื่อช่วยลดปัญหาทำให้ครูปฏิบัติผิดระเบียบราชการ

### ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

กระบวนการพัฒนาวิสัยมี 7 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาเอกสารการบริหารงานวิสัยข้าราชการครู
2. สสำรวจสภาพการมีวิสัย โดยการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวิสัยของครู
3. หาความจำเป็นในการพัฒนาวิสัย
4. จัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู
5. ประชุมชี้แจงนโยบายของโครงการ
6. ดำเนินการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู
7. ประเมินผลการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม

### แผนปฏิบัติงานโครงการนำร่อง

ในการนำร่องโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้เลือกจังหวัดที่จะทำการพัฒนาวิสัยในระยะนำร่อง โดยดำเนินการพร้อมกัน 6 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ พิษณุโลก และนครพนม ซึ่งมีแผนปฏิบัติงานโครงการนำร่อง ดังนี้

1. การประชุมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อรับนโยบายโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
2. การประชุมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
3. การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาวิสัยโดยใช้ชุดปฏิบัติการพัฒนาวิสัย
4. การนิเทศและติดตามผลการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู

### ตอนที่ 3 การประเมินกระบวนการของโครงการ

การประเมินกระบวนการเป็น "ศาสตร์ประยุกต์" หรือ "วิทยาการประยุกต์" ที่เกิดจากการผสมผสานของศาสตร์หลายแขนง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีแนวคิดและวิธีการผูกพันกับวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์เป็นอย่างมาก ถ้าพิจารณาเฉพาะคำว่า "การประเมินกระบวนการ" แล้ว จะเห็นว่าเป็นคำผสมของคำสองคำ คือคำว่า "การประเมิน" กับ "กระบวนการ" (ประชุม รอดประเสริฐ 2529: 72) ซึ่งทั้งสองคำนี้ได้มีนักการศึกษาและท่านผู้รู้ให้ความหมายไว้ดังจะกล่าวต่อไปนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 57) ให้ความหมายของการประเมินว่า คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้วและเป็นอิสระจากความพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเรียกว่าเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criterion) หรือเป็นแบบเกณฑ์สัมพันธ์ (Relative criterion)

นิตา ชูโค (2531: 2-3) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำอยู่ตลอดเวลาเมื่อต้องตัดสินใจเลือกระหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง ในการเลือกนั้นจำเป็นต้องใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการตัดสิน ถ้าการตัดสินใจเป็นการกระทำเพื่อตนเอง แน่แน่นอนตัวผู้เลือกก็เป็นผู้ตั้งกฎเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเอาเอง แต่ถ้าเป็นเรื่องของรัฐบาลหรือส่วนรวม เกณฑ์ย่อมต้องเปลี่ยนไปเกณฑ์ที่ใช้จะต้องรวมความคิดและผลประโยชน์ของสาธารณชนเข้ามาร่วมด้วย เกณฑ์ดังกล่าวอาจกระทบกระเทือนต่อผู้บริหารโครงการหรือขัดกับความเชื่อของผู้ประเมินเองก็ได้ ผู้ประเมินจะต้องประสานผลประโยชน์และก่อให้เกิดความยุติธรรมทุกฝ่ายควบคู่กันไปด้วย นั่นคือ งานประเมินจะต้องมีแนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมและชอบธรรมนั่นเอง

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2528: 73) กล่าวว่า การประเมินผลทางการศึกษาให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการตีความหมาย (Interpretation) และตัดสินคุณค่า (Value judgement) จากสิ่งที่วัดได้ จากการวัดผลการประเมินผลต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูลตลอดจนเหตุผลประกอบการพิจารณาตัดสินว่า กิจกรรมการศึกษานั้นดีหรือเลวอย่างไร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมประการใด

ประชุม รอดประเสริฐ (2529: 72) กล่าวว่า การประเมินหรือการประเมินผล มีความหมายตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Evaluation" หมายถึง กระบวนการรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีความหมายเกี่ยวกับ คำอื่น ๆ อีกหลายคำ เช่น การวิจัย (research) การวัดผล (measurement) การ ตรวจสอบรายงานผล (appraisal) การควบคุมดูแล (monitoring) การประมาณการ (assessment) และการพิจารณาตัดสิน (judgement) คำดังกล่าว สรุปลงเป็นความหมายหรือ คำจำกัดความรวมกันได้ว่า เป็นการประมาณค่าหรือประมาณผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมด้วยการสอบถาม ทดสอบ สังเกต และวิธีการอื่น ๆ แล้วทำการ วิเคราะห์ว่าการดำเนินงานนั้นมีคุณค่าหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้นมากน้อย เพียงใด

สำหรับคำว่า "กระบวนการ" มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายไว้ดังนี้

ดิเรก ศรีสุข (2528: 65) ให้คำนิยามว่า "กระบวนการ เป็นการดำเนินงานตาม ขั้นตอนทีละขั้นไว้ในแผนของโครงการ"

เนื่องจากการประเมินกระบวนการนั้น เป็นการประเมินการปฏิบัติงานและติดตามงาน ในระหว่างการดำเนินโครงการ มิใช่เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดโครงการ จึงไม่ค่อย มีการกล่าวถึงมากเท่ากับ "การประเมินโครงการ" ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้มากดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528: 98) กล่าวว่า "การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสิน ผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ"

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (ม.ป.ป.: 42) สรุปความหมายของการประเมินโครงการว่า เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ เพื่อนำผล มาวิเคราะห์และสรุปผลให้ผู้บริหารหรือผู้วินิจฉัยสั่งการ เลือกดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ขณะนั้น

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2527: 359) กล่าวว่า การประเมินโครงการ คือ วิธีการ ดำเนินงานเพื่อตรวจสอบหรือตัดสินกระบวนการหรือผลงานที่ปรากฏในขณะนั้นว่าสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่

นิตา ชูโต (2531: 9) ให้คำนิยามว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดีขึ้น

วีระพล สุวรรณรัตน์ (2526: 84) กล่าวว่า "ความหมายของการประเมินผลโครงการคือการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ปัจจัย คือ ตัวโครงการ ผลที่เกิดขึ้น และผลกระทบจากการดำเนินการนั้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2529: 73) กล่าวว่า "การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาংশซึ่งให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้น

อัลคิน (Alkin 1972: 107) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการในการเลือกหาข้อเท็จจริง รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานให้ผู้บริหารเลือกในการตัดสินใจ

ไวส์ (Weiss 1972: 21) ได้กล่าวให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง การประมาณค่าของการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานนั้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เดวิด (David 1974: 272) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินโครงการหมายถึง การดำเนินการตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการว่าบรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และบรรลุมากน้อยเพียงใด

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมินดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิจารณา วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกดำเนินการเกี่ยวกับโครงการนั้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น "การประเมินกระบวนการ" น่าจะหมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลในระหว่างที่ดำเนินโครงการ เพื่อพิจารณาหาข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตาม

ขั้นตอนที่วางไว้ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการนั้นอย่างไร จึงจะเกิดผลดีต่อการดำเนินงานโครงการต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินกระบวนการของโครงการ ก็คือ การประเมินกระบวนการปฏิบัติและติดตามงานของโครงการขณะที่กำลังดำเนินการนั้นเอง นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังจะกล่าวถึงความสำคัญดังต่อไปนี้

#### ความสำคัญของการประเมินกระบวนการของโครงการ

การประเมินโครงการส่วนใหญ่มักจะมุ่งประเมินผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการ และมักจะพบบ่อยครั้งที่โครงการไม่บรรลุถึงเป้าหมาย หรือไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนั้นเป็นเพราะโครงการนั้นยังมิได้มีการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของโครงการ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงอย่างจริงจังนั่นเอง นักประเมินหลายคนได้กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการประเมิน เช่น การขาดความรู้ ขาดผู้นำที่เอาใจใส่อย่างจริงจัง ขาดการจัดการที่ดี ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการประเมินกระบวนการของโครงการ ซึ่งมีผลสืบเนื่องไปถึงผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของโครงการ หรืออาจจะช่วยแก้ไขให้ผลของโครงการขั้นสุดท้ายล้มเหลวน้อยลง ในกรณีที่เป็นการทดลองใหม่ ๆ การขาดความรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติและติดตามงานจะก่อให้เกิดความจำกัดที่จะนำโครงการนั้นไปทำซ้ำหรือขยายการปฏิบัติการให้ใหญ่โตขึ้น (นิศา ชูโต 2531: 77)

ดังได้กล่าวแล้วว่าการประเมินกระบวนการของโครงการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเกี่ยวเนื่องไปถึงผลของการประเมินผลโครงการและการสรุปผลโครงการ การประเมินทั้งสองแบบต่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน วัตถุประสงค์ จุดเน้นและอันดับของการประเมินเท่านั้นที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามการประเมินโครงการจำเป็นต้องทำอย่างจริงจังทั้งสองแบบ

#### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินกระบวนการของโครงการ

การประเมินกระบวนการ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อเท็จจริงด้านต่าง ๆ ของการดำเนินงานโครงการ เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ควรจะ

แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมในชั้นตอนใด นักวิจัยหลายท่านพบว่า การปฏิบัติโครงการที่ได้ผลสำเร็จ คือ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความชำนาญ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ประเมินจะต้องรู้จักนำเอาความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการ ผู้ร่วมโครงการ และผู้รับบริการ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มาปรับเข้ากับเกณฑ์การประเมิน และจะต้อง เป็นสื่อกลางสะท้อนให้ผู้บริหารและผู้วางนโยบายระดับสูงได้เห็นปัญหาต่าง ๆ ได้ล่วงหน้า เพื่อจะได้ปรับแผนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวการวิเคราะห์กระบวนการ

แนวการวิเคราะห์กระบวนการอาจมองได้ 3 แนวทาง คือ

1. ประเมินเกี่ยวกับความพยายาม (effort) ในการปฏิบัติโครงการ หมายถึง การวิเคราะห์ทั้งปริมาณของปัจจัยนำเข้าในโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในโครงการ ว่าเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ ตรงตามเวลาที่กำหนดเพียงใด

2. การประเมินเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติ (process) งานในโครงการ มุ่งเน้นว่าการปฏิบัติงานจริง ๆ นั้นทำกันอย่างไร ดูแบบแผนการทำงานและเคล็ดลับต่าง ๆ ที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หรือพยายามหาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนบ้าง

3. การประเมินเกี่ยวกับผลที่ได้จากการบริการ (Specification of Service or Treatment) หมายถึง การวิเคราะห์ที่จะชี้ให้เห็นถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการให้บริการ

การประเมินนั้นอาจจะประเมินพร้อมกันทั้ง 3 ทาง หรืออาจจะแยกการประเมิน เป็นช่วง ๆ แต่ละจุดก็ได้ (นิตยา ชูโต 2531: 82-84)

การประเมินกระบวนการมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการ หรือการดำเนินการ ตามชั้น ตอนที่วางไว้

2. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน

3. เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (จำเนียร สุขหลาย และ คณะ 2528: 187)

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาวินัยและจริยธรรมด้านการตรงต่อเวลาของข้าราชการครู

ในการดำเนินการโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและสำนักงานการศึกษาจังหวัดได้ร่วมกันจัดทำโครงการระยะ 6 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ พิษณุโลก และนครพนม เพื่อทำการพัฒนาวินัยและจริยธรรม 6 เรื่องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งทั้ง 6 เรื่องนี้ล้วนแต่เป็น เรื่องที่สำคัญและน่าสนใจทั้งสิ้น เพราะเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างคุณภาพของครูให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จในการทำงาน การเรียนการสอน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะประเมินด้านการตรงต่อเวลา เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าการตรงต่อเวลาเป็นวินัยที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย เกี่ยวกับวินัยของครูพบว่า ความผิดที่ข้าราชการครูถูกลงโทษมากที่สุด ก็คือ การละทิ้งหน้าที่ราชการ เช่น การไม่เข้าสอน ออกจากห้องสอนก่อนเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ควรที่จะเสริมสร้างวินัยด้านการตรงต่อเวลา เพื่อให้ครูเกิดความศรัทธามองเห็นคุณค่าและเข้าใจถึงประโยชน์ของการตรงต่อเวลาดังจะกล่าวต่อไป

#### ความหมายของการตรงต่อเวลา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2528 : 102-103) ให้ความหมายว่าการตรงต่อเวลา หมายถึง การทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้ตรงกับเวลาหรือให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ เช่น นักเรียนต้องมาโรงเรียนให้ทันเวลาเรียน ต้องทำแบบฝึกหัดให้เสร็จและส่งครูให้ทันตามเวลาที่ครูกำหนดให้ และผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ต้องเป็นผู้ตรงต่อเวลาที่กำหนด

และเช่นเดียวกันถ้าเป็นครูก็ต้องมาให้ทันเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายและส่งให้ทันตามเวลาที่ผู้บริหารกำหนด และต้อง เป็นผู้ตรงต่อเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ทุกกิจกรรม

การตรงต่อเวลา จำแนกได้ 3 อย่าง คือ

1. ฝ่ายการงาน เมื่อตกลงใจว่าจะทำอะไรอันมีคุณประโยชน์ก็ตั้งใจทำจริง ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ ตั้งหน้าทำให้สำเร็จประโยชน์จริง ไม่ย่อท้อ ท้อแท้ต่อความยากลำบาก ต้องเป็นผู้มานะบากบั่น และไม่เป็นคนอ่อนแอต่ออุปสรรค



2. ฝ่ายวาจา เมื่อได้ตกลงรับรองจะปฏิบัติภารกิจใดไว้กับผู้ใด อย่างไร กำหนดเวลาไว้อย่างไร ต้องพยายามรักษาเวลา รักษาคำพูด ปฏิบัติให้ตรงตามที่ตกลงกันไว้

3. ฝ่ายใจ ต้องฝึกบังคับใจตนเองให้มั่นคงที่จะประพฤติปฏิบัติเป็นคนตรงต่อเวลา เมื่อตกลงใจทำการงานหรือตกลงวาจากับใครไว้อย่างไร จะต้องปฏิบัติให้ตรงตามที่ตกลงไว้ ถ้าเป็นคนไม่ตรงต่อเวลาเสมอ ย่อมจะมีความเสื่อมเสียอื่น ๆ เกิดขึ้นได้ เช่น จะเป็นคนกลับกลอก ไม่สมควร เชื่อถือแก่คนทั้งหลาย

การตรงต่อเวลามีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติอย่างมาก เพราะทำให้กิจการที่กระทำอยู่ ดำเนินไปด้วยดี และยังทำให้ผู้อื่นไว้อีกด้วย ถ้าไม่ตรงต่อเวลาอาจทำให้เสียประโยชน์ที่ควรจะได้ไปมาก เช่น สมมติว่ารถไฟออกเวลา 6.30 นาฬิกา แต่ถ้าไปช้าเพียง 3 นาที ก็จะไปรถไฟขบวนนั้นไม่ทัน ทำให้เสียเวลา ถ้าเกี่ยวกับงานสำคัญด้วยแล้วจะเสียหายอย่างมาก

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529: 7) ได้สรุปว่า พฤติกรรมตรงต่อเวลาแสดงพฤติกรรมออกได้หลายลักษณะ เช่น

- การเข้าสอนตรงเวลา
- การออกจากห้องสอนตรงเวลา
- ส่งงานตรงตามนัดหมาย
- ตรงเวลาในการนัดหมายอื่น ๆ

#### แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการตรงต่อเวลา

ถ้าจะกล่าวถึงความไม่มีระเบียบวินัยทางสังคมแล้ว ที่กำลังเป็นปัญหาอยู่มากก็คือ ความเป็นคนไม่ตรงต่อเวลาของคนไทย ซึ่งเป็นปัญหามานานและเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ว่าจะเป็นการนัดพบ การประชุม หรือกิจกรรมใดก็ตาม สิ่งที่มีกพบเสมอก็คือ การไม่ตรงต่อเวลา ทำให้เกิดการรอคอยและเป็นเหตุให้กิจกรรมนั้นต้องเลื่อนเข้าไป หรือไม่อาจเป็นไปตามเวลาที่กำหนดเอาไว้ และอาจต้องล้มเหลวกลายเป็นเรื่องเสียหายแก่ส่วนรวม ที่น่าละอายใจก็คือ เกิดมีคำกล่าวที่ว่า "ตามเวลาแบบไทย" หรือ "มาแบบไทย ไปแบบฝรั่ง" ซึ่งเป็นคำที่กล่าวถึงลักษณะของคนไทยว่า เป็นคนไม่ตรงต่อเวลา ซอมาสายกว่าเวลาที่นัด แต่มักจะกลับก่อน ซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นผลเสียต่อตนเองและส่วนรวม

วรัยพร แสงนภาพวร (ม.ป.ป.: 136) กล่าวสรุปว่า วินัยอีกประการหนึ่งที่พลเมืองไทยควรปฏิบัติสำหรับตนเองอย่างเคร่งครัด คือ การฝึกคนให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในเรื่องการตรงต่อเวลา ทำงานให้ได้ผลดีคุ้มกับเวลา ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้จักแบ่งเวลาให้ถูกต้อง ทำงานตรงเวลา เมื่อได้เวลาทำงานก็ต้องตั้งใจทำอย่างจริงจังให้สำเร็จ ไม่เอาเวลาของชาติไปทำประโยชน์ส่วนตัว ในการนัดพบ การประชุมต่าง ๆ ก็ต้องมาให้ทันเวลา ไม่มาทำงานสายกว่ากำหนด ถ้าพลเมืองของไทยเป็นคนตรงต่อเวลาและใช้เวลาไปในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบ้านเมือง ก็เชื่อได้ว่าการพัฒนาประเทศจะประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

เวลาเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุดที่บุคคลจะต้องรู้จักการใช้เวลาอย่างฉลาด เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อก้าวถึงการใช้เวลาให้ได้ประโยชน์สูงสุดมักมองในแง่ของการเพิ่มผลผลิต และการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่สามารถเลิกงานกลับบ้านตรงตามเวลา โดยไม่มีภาระหอบขนกลับไปทำที่บ้าน ไม่มีปัญหาค้างสมองให้ต้องเก็บไปคิดที่บ้าน เมื่อถึงบ้านก็มีความสุขกับครอบครัวอย่างเต็มที่ การรู้จักแบ่งเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่ทำให้เสียเวลาทำงานมากไปแล้ว ยังช่วยให้มีเวลาว่างเพิ่มขึ้นด้วย สิ่งสำคัญคือ การตรงต่อเวลา การรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยการจัดการบริหารเวลาในชีวิตประจำวันของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะที่แต่ละบุคคลจะมีเทคนิคการจัดสรรเวลาของตน แต่สิ่งที่สำคัญกว่าวิธีการจัดสรรเวลา ก็คือ บุคคลจะต้องรู้ว่าเวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด และการใช้เวลาจะต้องมีการวางแผน จัดแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมให้กับสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน ตามด้วยสิ่งที่สำคัญอันดับรอง หลักในการใช้เวลาให้คุ้มค่าที่สุด ก็คือ ยิ่งควบคุมเวลามากเพียงใด ก็จะมีอิสระเสรีภาพที่จะทำสิ่งที่ต้องการมากขึ้น หากบุคคลสามารถใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด ก็เท่ากับว่าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน (ทิพย์พรรณ นพวงษ์ ณ อยุธยา 2529: 31-35)

## กระบวนการในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมด้านการตรงต่อเวลา

เป็นกระบวนการที่อาศัยทฤษฎี 3 ทฤษฎี มาบูรณาการเข้าด้วยกัน คือ

1. การเสริมสร้างค่านิยมหรือวินัย เรื่องการตรงต่อเวลา โดยใช้กระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง เริ่มต้นด้วยผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมโดยแจกเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาวินัยและจริยธรรมให้แก่ครูเพื่อ

- 1.1 ศึกษาแนวความคิดว่าพฤติกรรมอย่างไรเรียกว่า "การตรงต่อเวลา"
- 1.2 ศึกษาผลดี ผลเสีย ของการตรงต่อเวลา
- 1.3 การวิเคราะห์ ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง
- 1.4 การสร้างความตระหนักให้เห็นประโยชน์และคุณค่าของการตรงต่อเวลา

2. ขั้นตอนการปรับพฤติกรรม

- 2.1 ครูจะช่วยกันกำหนดพฤติกรรมตรงต่อเวลาที่ต้องการพัฒนา เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา เข้าห้องสอนหรือออกจากห้องสอนตรงต่อเวลา ส่งงานตามเวลานัดหมาย ฯลฯ
- 2.2 กำหนดเกณฑ์พฤติกรรมตรงต่อเวลาของสถานศึกษาว่า ต้องให้ครูปฏิบัติพฤติกรรมตรงต่อเวลาร้อยละเท่าไร
- 2.3 ให้ครูประเมินพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์
- 2.4 ผู้ที่มีพฤติกรรมสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ให้บันทึกพฤติกรรมต่อไป เพื่อให้เกิดเป็นนิสัย
- 2.5 ครูที่มีพฤติกรรมตรงต่อเวลาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กลุ่มกำหนดไว้ ให้วิเคราะห์สาเหตุ หาแนวทางแก้ไข และบันทึกพฤติกรรมต่อไปจนถึงเกณฑ์ของกลุ่ม
- 2.6 ผู้บริหารให้การเสริมแรง ทั้งผู้ที่มีพฤติกรรมถึงเกณฑ์และต่ำกว่าเกณฑ์

3. กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม มีบทบาทในการสร้างรูปแบบหรือตัวแบบ ซึ่งอาศัยกลุ่มช่วยกำหนดและที่กำหนดไว้ในชุดปฏิบัติการฯ

ด้วยวิธีการและทฤษฎีดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นว่าจะเสริมสร้างให้ครูมีวินัยในตนเองได้ และจะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามที่ต้องการ และจะลดจำนวนผู้กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูได้อีกด้วย

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเชษฐ์ ม่าเทริม (2519: 58-62) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของการเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาของเยาวชน ตัวอย่างประชากร เป็นนักเรียนชายระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 300 คน โดยการสุ่มแบบคละเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 60 คน แต่ละกลุ่มมีทั้งผู้ที่มีระดับจริยธรรมต่ำและสูง กลุ่มทดลองได้เห็นตัวแบบประเภท อับอายผู้อื่นหรือประเภทละอายใจตนเอง ได้เห็นตัวแบบแต่ละประเภทแสดงอารมณ์ดีใจ หรือเสียใจต่อการที่ตนมิได้โกงในการเล่น เกม ส่วนกลุ่มควบคุมได้มีโอกาสเล่นเกมแต่ไม่เห็นตัวแบบ และการแสดงอารมณ์ของตัวแบบ หลังจากการเล่น เกมแล้ว ผู้ถูกทดลองทั้งหมด ถูกวัดระดับความวิตกกังวลในขณะที่เล่น เกม และการเห็นคุณค่าของการให้รางวัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงและผู้ที่ไม่ได้เห็นตัวแบบ เป็นผู้มีพฤติกรรมการโกงมากที่สุด ส่วนระดับจริยธรรมของบุคคลอย่าง เดียว ไม่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการโกงของบุคคลได้อย่างแม่นยำ แต่มีความสำคัญมากเพราะ เป็น เครื่องชี้ว่า ถ้ามีตัวแบบที่ดีแล้ว ผู้ที่จะรับรู้และเลียนแบบมากที่สุดคือ ผู้ที่มีระดับจริยธรรมสูง ส่วนผู้ที่มีระดับจริยธรรมต่ำนั้นมีการเลียนแบบน้อยกว่า และจะเลียนแบบผู้กระทำผิดก็ต่อ เมื่อตัวแบบนั้นมีลักษณะจูงใจให้หันมา เลียนแบบมากเป็นพิเศษเท่านั้น

ผลการวิจัยของสุเชษฐ์ ม่าเทริม นี้สอดคล้องกับผลการศึกษาและวิจัยของกาญจณี แก้วทอง (2522: 32-34) ที่ได้ศึกษาการใช้แม่แบบเพื่อ เปลี่ยนมโนภาพแห่งตนของเด็กวัยรุ่น ในสถานสงเคราะห์บ้านศรีธรรมราช โดยใช้แม่แบบเป็นสไลด์ประกอบคำบรรยาย จำนวน 19 ภาพ ผลปรากฏว่า เด็กเหล่านั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงมโนภาพแห่งตนหลังจากได้ดูตัวแบบที่เป็นสไลด์แล้ว เช่นเดียวกับ ดวงเดือน พันธุนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบัจฉนิก (2520: 50-55) วิจัยพบว่า วิธีการส่งเสริมและพัฒนา ค่านิยมจริยธรรมที่ดีวิธีหนึ่ง ก็คือ การให้เลียนแบบ จากตัวแบบที่ดี จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วนี้ แสดงว่าตัวแบบมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังค่านิยม พฤติกรรมการมีวินัยและจริยธรรมของบุคคล

เฉลียว บุรีภักดี และ คณะ (2520: 367-369) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของครูที่ดี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญของครูอยู่ที่บทบาทการสอนและการประพฤติคน เป็นแบบอย่างที่ดี
2. ครูที่คนไม่ชอบมากที่สุดคือครูที่ขาด ความรับผิดชอบ เจ้าอารมณ์ ขาดความ ยุติธรรม เห็นแก่ตัว และประจบสอพลอ
3. ครูที่มีคนชอบมากที่สุดคือครูที่ตั้งใจสอน เข้าใจและเป็นกันเอง ยุติธรรม ตรงเวลา เสียสละและมีเมตตาธรรม

ลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูที่ดี เรียงลำดับตาม ความสำคัญดังนี้ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อ เวลาและรับผิดชอบงาน ความประพฤติ การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ การค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ และความสามารถในการใช้ภาษา สื่อสาร

ในปีเดียวกัน พูลสุข (ศรียรรยงค์) สังข์รุ่ง (2520: 109) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ลักษณะครูที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ในจังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย ในด้านคุณธรรม ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูควร เป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างสูง
2. ตั้งใจทำงานและอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่าง เดิมที่
3. มีความรักและเมตตาแก่นักเรียน
4. หมั่นคอยติดตามข่าวคราวของนักเรียนอยู่เสมอ
5. มีความรักศักดิ์ศรีของตนเอง
6. ไม่นิยมชมชอบอวยมุขทั้งปวง เพราะจะทำให้ผู้พบเห็นและประชาชน เสื่อมศรัทธา

คุณธรรมที่จำเป็นมาก คือ การเป็นคนตรงต่อ เวลา เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม และการมีความยุติธรรม มีเหตุผล

น้อมจิตต์ ชูสุวรรณ (2522: 64-67) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง คุณธรรมนิยมของครูสังคมศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณธรรมนิยมของครูสังคมศึกษาใน ทัศนคติของนักการศึกษา กับบุคคลทั่วไป ตัวอย่างประชากร เป็นนักการศึกษา 200 คน และบุคคลทั่วไป 200 คน โดยการใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่าและคำถามแบบปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า นักการศึกษาและบุคคลทั่วไปมีความคิด เห็นว่าครูสังคมศึกษาควรมีคุณธรรมนิยม ทั้ง 4 หมวด คือ จริยธรรม คุณธรรมของครู ทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครู และหมวดน้ำใจครู

สำหรับจริยธรรมที่จำเป็นมากที่สุด คือ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน  
คุณธรรมที่จำเป็นมากที่สุด คือ ความยุติธรรม ทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูที่จำเป็นมากที่สุด คือ  
การแสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และน้ำใจครูที่จำเป็นมากที่สุด คือ การยินดีให้ความช่วยเหลือ  
และปรารถนาดีต่อศิษย์โดยไม่มีอคติใด ๆ

พัฒน์ ชนคติ (2521: 71-76) ได้วิจัยเรื่อง "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519" โดยรวบรวมข้อมูลจากแผนกวินัยของ  
คุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยและได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้ว  
เป็นจำนวนทั้งสิ้น 213 คน และกรณีความผิดวินัยที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่  
ราชการ รองลงมา ได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบ  
แผนของทางราชการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องใกล้เคียงกับ สินสมุทร ประทุมตา (2521:  
106-111) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่าง  
ปี พ.ศ. 2517-2519 ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแผนกวินัยของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า  
มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยจำนวน 778 คน กรณีความผิดวินัยที่พบมากที่สุดคือ การกระทำอัน  
ได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว รองลงมาคือ การไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และไม่ปฏิบัติตาม  
ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ พันสธา  
(2524: 140-149)

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2523: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ  
ค่านิยมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับครู การปรับแก้พฤติกรรมของนักเรียนที่ไม่เหมาะสมและวิธี  
การปลูกฝังรวมทั้งลักษณะค่านิยมทางจริยธรรมที่ควรปลูกฝังในห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า  
มีจำนวนครูร้อยละ 85 มีค่านิยมด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม พฤติกรรมครูที่ไม่  
เหมาะสมส่วนใหญ่เป็นด้านการตรงต่อเวลา ซึ่งพบในครูชายมากกว่าครูหญิง ครูอายุน้อยมากกว่า  
ครูอายุมาก และพบในครูที่มีวุฒิค่ามากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกันคือ ข้าราชการครูส่วน  
มากกระทำผิดวินัยเรื่อง การไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการเป็นกรณีความผิดที่พบมากที่สุด แสดงว่า  
ข้าราชการครูมีพฤติกรรมด้านการตรงต่อเวลาอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนมาก จำเป็นต้องได้รับการ  
พัฒนาทางวินัยต่อไป

คุณลักษณะทางจริยธรรมด้านการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นวินัย และจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเอง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา และงานวิจัยดังได้กล่าวมาแล้ว

จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ซึ่งกล่าวถึงอิทธิพลของครูในการ เป็นตัวแบบ ทำให้ครูถูกคาดหวังจากสังคมให้ประพฤติดี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของเยาวชน ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีว่าด้วย จริยธรรม ฟรอยด์เชื่อว่า จริยธรรม เป็นส่วนเดียวกับมโนธรรม (Super Ego or Conscience) ซึ่งได้รับจากพ่อแม่ หรือผู้ใกล้ชิดด้วยกระบวนการถือตามอย่าง (Identification) บุคคล ที่เขายึด เป็นแบบอย่าง (เฉลิมเกียรติ หิวนวล 2522: 52) กระบวนการนี้ เป็นการแสดงออกถึงความผูกพันทางอารมณ์กับบุคคลอื่น ซึ่งผลของการเลียนแบบอย่างนี้ทำให้เด็กรับเอาคุณลักษณะ ค่านิยม รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรม ในสังคมจากผู้ ที่เด็กเลียนแบบได้ การที่เด็กเลียนแบบเพราะเกิดความกลัว โดนลงโทษ เลือกเลียนแบบคนที่เคยสอนตนเอง ชอบในตัวแบบเอง นิยมชมชอบ ตัวแบบมีอำนาจในสภาพแวดล้อม สาเหตุที่เด็กเลือกเลียนแบบครู อาจสรุปได้ว่า เพราะเป็น ผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลียนแบบ ซึ่งทฤษฎีนี้ย่อมทำให้ครูถูกคาดหวังให้ เป็นตัวอย่างที่ดีของเด็ก ซึ่งมีงานวิจัยของต่างประเทศที่สนับสนุนคำกล่าวนี้ คือ

มิดลาสกี และคณะ (Midlarsky and others 1973: 146) ศึกษาผลของตัวแบบ และรางวัลต่อการฝึกฝนให้เกิดพฤติกรรมเอื้อเพื่อ กลุ่มตัวอย่างคือ เด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 72 คน ให้เห็นตัวแบบ 3 ชนิด คือ ตัวแบบที่เอื้อเพื่อ ตัวแบบที่เป็นกลาง ตัวแบบที่ ละโมบ ผู้วิจัยได้สร้างสถานการณ์ให้ผู้ถูกทดลอง เล่น เกมอย่างหนึ่ง ซึ่ง เมื่อ เล่นชนะจะได้รับ รางวัล พฤติกรรมเอื้อ เพื่อวัด ได้จากการที่เด็ก เหล่านั้น ได้ เห็นพฤติกรรมที่เอื้อ เพื่อของตัวแบบ มาก่อน เมื่อเด็กมีพฤติกรรมเอื้อ เพื่อตามต้องการ ผู้ทดลองก็จะให้รางวัลเป็นการพูดคุยย่อง ผลการทดลองปรากฏว่า ตัวแบบและรางวัลที่เป็นคำพูดชมเชยมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปลุกฝัง ให้เด็กเกิดพฤติกรรมเอื้อ เพื่อ

ฟริทซ์ทริก (Fitzpatrick) ได้นำกระบวนการทำความกระจ่างในค่านิยมของราทส์ (Raths) มาศึกษาผลที่มีต่อ self-concept บุคลิกภาพ และความสามารถทางการอ่าน โดย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 7 จำนวน 527 คน ในรัฐวอชิงตัน จำนวน 24 โรงเรียน จัดแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ในกลุ่มทดลองทำการ pre-test และ post-test ด้วยการใช้กระบวนการทำความกระจ่างในค่านิยม เป็นเวลา 16 คาบ

คาบละ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 16 สัปดาห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการควบคุม 1.9 และประสพการณ์ของครู ผลปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีความสามารถในการปรับตัวด้านบุคลิกภาพ และความสามารถทางการอ่านสูงกว่ากลุ่มควบคุม

และ กูเซียค (Guziak) ได้ทำการวิจัยกับนักเรียนระดับ 5 จำนวน 4 ห้องเรียน กลุ่มควบคุมจำนวน 55 คน เรียนดนตรี เป็นเวลา 8 คาบ คาบละ 1 ชั่วโมง ส่วนกลุ่มทดลอง จำนวน 51 คน เรียนด้วยกระบวนการทำความเข้าใจในค่านิยม จำนวน 8 คาบ เป็นเวลา 8 สัปดาห์เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนน self concept สูงกว่ากลุ่มควบคุม และกระบวนการทำความเข้าใจในค่านิยมมีส่วนทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางบวก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2530: 20)

แมคเดวิด (McDavid. 1964: 165-174) ศึกษาลักษณะของตัวแบบซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลียนแบบของเด็กนักเรียนระดับอนุบาล อายุระหว่าง 4-5.2 ปี จำนวน 32 คน โดยผู้เป็นตัวแบบแสดงวิธีเล่นเครื่องเล่นชนิดหนึ่ง แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1 ดูตัวแบบที่แสดงการเล่นเหมือนกันทุกครั้ง กลุ่มที่ 2 ตัวแบบแสดงวิธีเล่นแบบเดิมเป็นส่วนใหญ่ และเปลี่ยนวิธีเล่นสลับกันไปบ้าง ส่วนกลุ่มที่ 3 ตัวแบบเปลี่ยนแปลงวิธีการเล่นสลับกันตลอดเวลา ส่วนกลุ่มควบคุมฝึกเล่นด้วยตนเอง ไม่มีตัวแบบ หลังจากดูตัวแบบแล้วจึงให้เด็กเล่น เกมด้วยตัวเอง ผลปรากฏว่า ลักษณะตัวแบบมีผลต่อความสามารถของเด็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่ากลุ่มทดลองทั้งสามกลุ่มมีความสามารถดีกว่ากลุ่มควบคุม

แมคแมนิส (McManis. 1974: 87) ได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแบบและรางวัลที่มีต่อการตัดสินใจจริยธรรมของเด็ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กอนุบาล และเด็กในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 18 คน โดยให้เด็กตัดสินใจจริยธรรมจากการฟังเรื่องราวที่เล่าเป็นคู่ ๆ ซึ่งเด็กเหล่านี้จะตัดสินใจพิศของผู้อื่นโดยดูที่ปริมาณความเสียหายเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงเหตุผลที่จงใจให้กระทำ ในการทดลองครั้งนี้ แมคแมนิส ได้แบ่งเด็กออกเป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแม่แบบเป็นเด็กในวัยเดียวกันกับกลุ่มทดลอง กลุ่มที่มีแม่แบบเป็นผู้ใหญ่กว่ากลุ่มทดลอง และกลุ่มที่ไม่มีแม่แบบ สำหรับกลุ่มทดลองจะให้เห็นแม่แบบซึ่งตัดสินใจจริยธรรมโดยพิจารณาเหตุที่จงใจให้กระทำ และให้เห็นว่าตัวแบบได้รับรางวัลเมื่อมีการตัดสินใจ เช่นนั้น จากนั้นจะให้ผู้ทดลองตัดสินใจเรื่องดังกล่าว ถ้ากลุ่มทดลองตัดสินใจเรื่องจริยธรรมโดยคำนึงถึงเหตุที่จงใจให้กระทำ



ซึ่งเป็นการเลียนแบบจากแม่แบบนั้น ก็จะได้รับรางวัล หลังจากนั้นก็ศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทดลองนี้ สรุปได้ว่า ตัวแบบทั้งสองประเภท และรางวัลมีผลในการฝึกให้เด็กมีการตัดสินใจจริยธรรมแบบคำนึงถึง เหตุที่จูงใจให้กระทำเพิ่มมากขึ้น

ในปี 1874 บรูเนอร์ โอลเวอร์ และ กรินทิลด์ (อ้างถึงใน กันยา ประสงค์เจริญ 2526: 9) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของตัวแบบที่มีต่อความสามารถในการตั้งคำถามของเด็ก ระดับประถมศึกษาตอนต้น โดยให้เด็กดูตัวแบบที่แสดงวิธีการเลือกภาพที่ถูกต้อง จากบัตรภาพ 42 บัตร โดยแบ่งเด็กออกเป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ดูตัวแบบที่เลือกโดยการตั้งคำถามผู้ทดสอบทีละลักษณะ ซึ่งตนได้จัดประเภทไว้ กลุ่มที่ 2 ดูตัวแบบที่เลือกภาพโดยตั้งคำถามทีละรูป ส่วนกลุ่มที่ 3 ไม่ได้ให้ดูแบบ หลังจากสองกลุ่มแรกดูตัวแบบแล้ว ให้กลุ่มทั้งสามกลุ่มเลือกภาพโดยตั้งคำถามทีละรูปบ้าง จากผลการศึกษาปรากฏว่า เด็กกลุ่มที่ 1 สามารถเลือกภาพโดยตั้งคำถามน้อยกว่า กลุ่มที่ 2 และ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการตั้งคำถามที่เป็นประโยชน์ได้ดีที่สุด แสดงว่า เด็กกลุ่มที่ได้ดูตัวแบบจะมีความสามารถดีกว่า กลุ่มเด็กที่ไม่ได้ดูตัวแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า พฤติกรรมตรงต่อเวลา เป็นพฤติกรรมที่สมควรจะพัฒนาให้มีในข้าราชการครู และวิธีพัฒนาวินัยและจริยธรรมให้เกิดผลดีและพฤติกรรมนั้นมีความคงทนถาวรนั้น ควรใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีผสมผสานกันคือ วิธีการทำค่านิยมให้กระจ่าง การปรับพฤติกรรม และการเรียนรู้ทางสังคม ผู้วิจัยเห็นด้วยกับโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู จึงสนใจจะประเมินกระบวนการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู