



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินกระบวนการของ โครงการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษาตอนต้นในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นการทดลองการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการของโครงการ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครูโดยใช้ชุดปฏิบัติการฯ ผลของการประเมินนำไปปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายละเอียดผลการประเมินมีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาตอนต้นในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากร คือ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เข้าโครงการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูในระยะนำร่อง จำนวน 15 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน โดยประเมินพฤติกรรมในขณะที่เข้าประชุมเพื่อรับนโยบายโครงการ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ สอบถามความคิดเห็นในการวางแผนปฏิบัติการกรรมการประเมินพฤติกรรมในการดำเนินการประชุมชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการฯ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าโครงการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูในระยะนำร่อง จำนวน 593 คน โดยประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อกระบวนการของโครงการ และสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ กลุ่มตัวอย่างครูจาก 3 โรงเรียน รวมครูจำนวน 94 คน ใช้สังเกตพฤติกรรมของครูในขณะปฏิบัติการกรรมการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมที่ครูแสดงออกโดยส่วนรวม

นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ชั้นเรียนละ 1 คน จากโรงเรียนที่ผู้วิจัยสุ่มเป็นตัวอย่างประชากรจำนวน 3 โรงเรียน รวมครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 18 คน เพื่อสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู คนละ 5 ครั้ง และกลุ่มตัวอย่างนักเรียน ห้องจากห้องเรียนที่ครูทั้ง 18 คน เป็นผู้สอน ห้องละ 5 คน รวมทั้งหมด 90 คน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู ในระหว่างการดำเนินการนำร่องของโครงการ ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2530 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2530

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่การประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายโครงการ การประชุมเพื่อรับนโยบายโครงการ การประชุมวางแผนปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาวินัยและจริยธรรม การดำเนินการของผู้บริหารในการประชุมชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการ และการประเมินเครื่องมือการประเมินผลของโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามกระบวนการของโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1.1 ประเมินพฤติกรรมของผู้จัดการประชุมและผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายโครงการฯ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม ประเมินตามเกณฑ์ว่าแต่ละรายการในแบบสังเกตจะต้องได้รับการประเมินพฤติกรรมตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละของจำนวนพฤติกรรมที่ได้รับการประเมิน ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

1.2 ประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าประชุมเพื่อรับนโยบายโครงการฯ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ประเมินตามเกณฑ์ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความคิดเห็นในแต่ละรายการตั้ง 3.50 ขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนรายการทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น

1.3 ประเมินความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ไม่มีเกณฑ์ในการประเมินข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าของค่าตอบจากแบบสอบถาม

1.4 ประเมินพฤติกรรมกรรมการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการประชุมชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครู ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ประเมินตามเกณฑ์ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาขณะที่ดำเนินการประชุมชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการฯ ได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อยร้อยละ 80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละของจำนวนพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

2. การประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของครูโดยการใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครู โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตการดำเนินการพัฒนาวิทย์และจริยธรรม จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดไตรสามัคคี โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง และโรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ โดยสังเกตพฤติกรรมในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ชุดปฏิบัติการฯ ประเมินตามเกณฑ์ว่า ในแต่ละรายการของแบบสังเกตพฤติกรรม จะต้องได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละของจำนวนพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

3. การประเมินพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู โดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 แบบบันทึกพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู ซึ่งครูได้บันทึกพฤติกรรมของครูในแต่ละวัน ว่าพฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ประเมินตามเกณฑ์ว่า ถ้าครูบันทึกว่ามีพฤติกรรมตรงต่อเวลานั้น 3 วัน ใน 5 วัน ถือว่าครูมีพฤติกรรมในรายการนั้นในการบันทึกพฤติกรรม

3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู เป็นแบบสังเกตที่ผู้วิจัยใช้สังเกตพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสังเกตการดำเนินการของผู้บริหาร 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งหมด 18 คน โดยจะสังเกตพฤติกรรมของครูคนละ 5 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ประเมินตามเกณฑ์ว่า ถ้าพบครูมีพฤติกรรมนั้น 3 ครั้ง ใน 5 ครั้ง ถือว่าครูมีพฤติกรรมนั้นในการสังเกต

3.3 แบบสัมภาษณ์นักเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครูใช้สัมภาษณ์นักเรียนที่สอนโดยครูที่ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลา ห้องเรียนละ 5 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 90 คน ประเมินตามเกณฑ์ว่า ถ้านักเรียน 3 ใน 5 คน ตอบว่าครูมีพฤติกรรมตรงต่อเวลานั้น จึงถือว่าครูมีพฤติกรรมนั้นในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือทั้ง 3 ชุด นี้ นำมาสรุปว่าครูมีพฤติกรรมตรงต่อเวลาหรือไม่ แล้วประเมินตาม เกณฑ์สรุปในตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครูกำหนดไว้ว่า ครูจะต้องได้รับการประเมินพฤติกรรมตรงต่อเวลา ระดับดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละของจำนวนพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้น

4. การประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการของโครงการฯ ประเมินตามเกณฑ์ว่า ครูจะต้องมีความพึงพอใจตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนรายการประเมินทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่ามัธยฐาน เลข คณิตและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การประเมิน เครื่องมือการประเมินผลของ โครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครู โดยใช้เครื่องมือ 3 ฉบับ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คือ แบบวัดเจตคติเกี่ยวกับความชื่นชมและความมุ่งมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมการมีวินัยแบบบัณฑิตก พฤติกรรมการมีวินัยของครู แบบสรุปบันทึกพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู แบบสอบถามความคิดเห็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการนำร่อง โครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องระหว่างเครื่องมือการประเมินผลของโครงการกับวัตถุประสงค์ของโครงการนำร่อง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษา เครื่องมือการประเมินผลทั้ง 3 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการนำร่อง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามกระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ปรากฏว่า

1.1 ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้ดำเนินการจัดการประชุมและผู้บริหารที่เข้าประชุมเพื่อรับนโยบายของโครงการ ปรากฏว่า มีพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 11 รายการ จากรายการทั้งหมด 13 รายการ คิดเป็นร้อยละ 84.62 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าประชุมเพื่อรับนโยบายของโครงการ ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 18 ข้อ จาก 20 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 90.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นดังนี้ ผู้บริหารมีความศรัทธาต่อโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู วิทยากรกระตุ้นและเร้าความสนใจดี ผู้จัดการประชุมมีการจัดการและเตรียมการ ความพร้อม จนสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างราบรื่น การให้ความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน เป็นขั้นตอน ใช้สื่อประกอบได้เหมาะสม กิจกรรมในชุดปฏิบัติการนำไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อสถานที่ประชุม บรรยากาศ และกระบวนการประชุม และมีความเห็นว่าผู้ดำเนินการโครงการนี้ควรจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ไม่พึงพอใจต่อระยะเวลาของการประชุมชี้แจงครั้งนี้ เนื่องจากเวลาน้อยเกินไป จนไม่สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจได้ดีในทุกขั้นตอน มีบางขั้นตอนที่ผู้บริหารยังสับสน และต้องการระยะเวลาการประชุมชี้แจงเพิ่มขึ้นเพื่อความกระจ่างในกิจกรรม ผู้บริหารเห็นว่าชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูมีความเหมาะสมกับครูและผู้บริหารมาก

1.3 ผลการประเมินความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดว่าควรจะศึกษาเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก่อนการวางแผน เพราะจากการศึกษาเอกสารจะทำให้ผู้บริหาร เข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมในโรงเรียนได้ดี และการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูในโรงเรียนไม่มีปัญหาและอุปสรรค

ใด ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความประสงค์ที่จะให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระจายเวลาในการจัดประชุมชี้แจงนโยบาย และต้องการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเยี่ยม เยียนและคอยให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ผลการประเมินพฤติกรรมการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการประชุมชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครู ปรากฏว่า ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 21 ข้อ จาก 23 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 91.30 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ดีทุกขั้นตอนของกิจกรรม แต่สิ่งที่ผู้บริหารบางคนมีความเห็นว่าจะปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการได้ผลดียิ่งขึ้น ก็คือ การให้การเสริมแรงครู และการร่วมวิเคราะห์พฤติกรรมการมีวินัยที่มีปัญหาของครู

2. ผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของครูโดยการใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมข้าราชการครูในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิทย์และจริยธรรม ปรากฏว่า ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 10 ข้อ จากการประเมินทั้งหมด 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ครูสามารถปฏิบัติกิจกรรมทุกขั้นตอนอยู่ในเกณฑ์ดี โดยเฉพาะการทำแบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวินัยอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม และมีความตั้งใจในการทำแบบประเมินนี้ และการร่วมกำหนดพฤติกรรมการมีวินัยของสถานศึกษาก็อยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกัน เพราะครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักประชาธิปไตย ครูส่วนมากมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ครูบันทึกพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอและส่งให้ผู้บริหารตรงเวลาที่กลุ่มกำหนด นอกจากนี้ การซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับกิจกรรมมีไม่มากนักอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนมากเข้าใจกิจกรรมได้ดีจากการฟังการชี้แจงของผู้บริหารแล้ว การร่วมวิเคราะห์พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะ เป็นเพราะความเกรงใจเพื่อนร่วมงาน ไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะเกรงว่าจะเป็นการตำหนิเพื่อนครู

3. ผลการประเมินพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู โดยสรุปจากแบบบันทึกพฤติกรรมการสังเกตพฤติกรรม และการสัมภาษณ์นักเรียน ปรากฏผลดังนี้

3.1 จากแบบบันทึกพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู พฤติกรรมที่ครูทั้ง 18 คน บันทึกว่าปฏิบัติพฤติกรรมนั้น คือ เข้าประชุมตรงเวลา ออกจากห้องประชุมเมื่อเสร็จสิ้นการประชุม และการตรงเวลาในการนัดหมายอื่น ๆ เช่น การสอนซ่อมเสริม ฯลฯ

3.2 จากการสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู พฤติกรรมที่ผู้วิจัยสังเกตว่าครูทั้ง 18 คนปฏิบัติ คือ เข้าประชุมตรงเวลา และการออกจากห้องประชุมเมื่อเสร็จสิ้นการประชุม พฤติกรรมที่สังเกตพบน้อยที่สุด คือ เข้าห้องสอนตรงเวลาตามตารางสอน มีครูปฏิบัติจำนวน 14 คน จาก 18 คน

3.3 จากการสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู พฤติกรรมที่พบว่าครูทั้ง 18 คน ปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ คือ เลิกงานตามเวลาที่กลุ่มกำหนด เข้าประชุมตรงเวลา ออกจากห้องประชุมเมื่อเสร็จสิ้นการประชุม พฤติกรรมที่พบน้อยกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ คือ เข้าห้องสอนตรงเวลาตามตารางสอน มีครูปฏิบัติ 16 คน จาก 18 คน ทั้งนี้ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ได้ยินเสียงสัญญาณ ไม่มีนาฬิกา ครูผู้สอนในคาบเรียนก่อนไม่ออกจากห้องสอน ฯลฯ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครูทั้ง 18 คน จากแบบบันทึกพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลา และการสัมภาษณ์นักเรียน ปรากฏว่า จากพฤติกรรมตรงต่อเวลาจำนวน 8 พฤติกรรม มีครูจำนวน 4 คน มีพฤติกรรมตรงต่อเวลา 7 พฤติกรรม และครู 14 คน มีพฤติกรรมตรงต่อเวลาครบทั้ง 8 พฤติกรรม สรุปได้ว่า ครูทุกคนมีพฤติกรรมตรงต่อเวลา เกินร้อยละ 80 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ผลการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการของโครงการ พัฒาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ปรากฏผลดังนี้

4.1 ความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อโครงการ ครูมีความพึงพอใจต่อโครงการมาก คืออยู่ในระดับ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 7 ข้อ จากทั้งหมด 9 ข้อ ครูมีความคิดเห็นว่าโครงการนี้จะส่งผลถึงคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน เป็นโครงการที่มีประโยชน์มาก สามารถป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ครูส่วนมากมีความพึงพอใจที่จะพัฒนาพฤติกรรมตรงต่อเวลา และต้องการให้โครงการนี้ดำเนินการต่อไป

4.2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อกระบวนการของโครงการ ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมตรงต่อเวลาที่กลุ่มกำหนดที่จะปฏิบัติ เนื่องจาก เป็นข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยวิถีทางประชาธิปไตย ไม่ใช่การบังคับของกลุ่ม และครูมีความคิดเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของโครงการไม่เหมาะสม ควรจะขยายเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ จนเกิดเป็นนิสัย

4.3 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู ครูมีความพึงพอใจมากทุกรายการ โดยเฉพาะที่พึงพอใจมากกว่ารายการอื่น ๆ ก็คือ ภาพประกอบสื่อความหมายได้ตรงตามเนื้อเรื่อง เอกสารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครู และภาษาที่ใช้มีความชัดเจนน่าสู่การปฏิบัติ

4.4 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อผู้ดำเนินการในโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนติดตามการบันทึกพฤติกรรมของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นที่น่าพอใจ และพึงพอใจในการชี้แจงวิธีการบันทึกพฤติกรรม การหาคำร้อยละของพฤติกรรม และการดำเนินการทุกขั้นตอนของผู้บริหาร นอกจากนี้ครูได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้ดำเนินการควรปรับปรุงในสิ่งต่อไปนี้ คือ การให้การเสริมแรงครู การสร้างแรงจูงใจ และการร่วมวิเคราะห์พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของครู ครูมีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู เป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์มาก ทำให้ครูตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และสำนึกในหน้าที่ดีขึ้น การบันทึกพฤติกรรมของครูเหมาะสมดี แต่ควรแก้ไขในกรณีที่ครูบางคนอาจบันทึกพฤติกรรมไม่ตรงกับที่ปฏิบัติจริง ส่วนเรื่องกระบวนการในการดำเนินการของผู้บริหารครูแสดงความคิดเห็นว่าผู้ดำเนินการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้องทุกขั้นตอน สิ่งที่จะปรับปรุง คือ การเร้าความสนใจของครู และให้การเสริมแรงครูที่มีพฤติกรรมตรงต่อเวลา เพื่อเป็นกำลังใจแก่ครู

จากการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นและความพึงพอใจตั้งแต่ระดับมาก หรือ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 35 ข้อ จากรายการทั้งหมด 42 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. ผลการประเมินเครื่องมือการประเมินผลของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ทั้ง 3 ฉบับ ปรากฏว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของโครงการได้อย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกับวัตถุประสงค์ของโครงการนําร่อง

อภิปรายผลการวิจัย

โครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูระยะนําร่อง เป็นโครงการที่นำทฤษฎี 3 ทฤษฎีมาผสมผสานกัน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ทฤษฎีทั้ง 3 ได้แก่ ทฤษฎีการกระจายค่านิยม (V.C.) ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (B.M.) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (S.L.) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้แต่งตั้งคณะกรรมการ เฉพาะกิจ เกี่ยวกับการสร้างชุดปฏิบัติการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูชั้น 6 ชุด ชุดละ 2 เล่ม สำหรับผู้บริหารและครู นอกจากนี้ยังมีเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครู จำนวน 4 เล่ม คือ วินัยข้าราชการครู การบริหารงานวินัยข้าราชการครู ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และกรณีพิศวินัย ซึ่งเอกสารทั้งหมดใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ผู้วิจัยได้ทำการประเมินการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูด้านการตรงต่อเวลาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเริ่มโครงการตั้งแต่วันที่ 23 ธันวาคม 2529 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2530

การประเมินกระบวนการของโครงการระยะนําร่อง เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามกระบวนการของโครงการฯ ระยะนําร่องในจังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู ผลการประเมินกระบวนการ เป็นดังนี้

1. ผลการประเมินบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามกระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ได้ประเมินใน 4 ส่วน คือ

1.1 ผลการสังเกตการประชุมเพื่อรับนโยบายโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู จากการสังเกตพบว่า ผู้ดำเนินการจัดการประชุม คือ

เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีการเฝ้าความสนใจดีมาก โดยใช้เทคนิคในการจูงใจครูหลายวิธีการ เช่น ยกตัวอย่างในเรื่องที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับผู้ที่เข้าประชุม ใช้น้ำเสียงเฝ้าความสนใจ ตลอดจนการใช้สื่อประกอบในการอธิบาย การบรรยาย เนื้อหาครบตามหัวข้อเรื่อง มีการแบ่งกลุ่มทดลองปฏิบัติกิจกรรม โดยการแสดงบทบาทสมมติให้วิทยากรเป็นผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เข้าประชุมเป็นครู กิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่น น่าสนใจ มีการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล วิทยากรอภิปรายและตอบคำถามได้ชัดเจนเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่เข้าประชุม

เรื่องที่ควรแก้ไข คือ การรักษาเวลา เพราะไม่เป็นไปตามตารางการประชุม การบรรยายในภาคเช้าเกินเวลาไปถึง 45 นาที ทำให้ผู้ที่เข้าประชุมเกิดอาการกระสับกระส่ายไม่ค่อยตั้งใจฟังในช่วงนี้ เนื่องจากสภาพร่างกายไม่อำนวย และมีผลกระทบให้การประชุมภาคบ่ายเลื่อนเวลาไปเช่นเดียวกัน

สำหรับผู้รับนโยบายของโครงการ มีความสนใจ กระตือรือร้นดี สังเกตจากการที่ทุกคนมาก่อนเวลาการเข้าประชุม ตั้งใจรับฟังการชี้แจง ไม่ทำกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องในขณะประชุม ให้ความร่วมมือกับวิทยากร เป็นอย่างดี ชักถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม

การประชุมการประชุมเพื่อรับนโยบายโครงการพัฒนาวิทย์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู เป็นไปอย่างราบรื่น ผู้ที่เข้าประชุมแสดงความสนใจและพอใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกิจกรรมการแบ่งกลุ่มทดลองปฏิบัติกิจกรรม ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างจริงจัง และรู้สึกยอมรับในหลักการของโครงการมากขึ้น ถือได้ว่าการประชุมครั้งนี้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป จำนวน 11 รายการ จาก 13 รายการ คิดเป็นร้อยละ 84.62

1.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าประชุมเพื่อรับนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 18 ข้อ จาก 20 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 90 ผู้บริหารศรัทธาต่อโครงการมาก มีความพึงพอใจการเฝ้าความสนใจของวิทยากร การเตรียมการประชุมมีความพร้อม กิจกรรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูของผู้บริหารที่มีก่อน เข้าประชุมผู้นั้นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524: 92) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารและครูมีความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะทางราชการถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เข้ามา เป็นข้าราชการครูจะต้องรู้ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ จึงไม่สนใจที่จะให้การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการแก่ผู้ที่ เป็นครูอย่าง เพียงพอ ก่อน เริ่มปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก็มีความคิด เห็น เช่น เดียวกัน จึงได้จัดทำ เอกสาร เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู จำนวน 4 เล่ม ดังกล่าวแล้วข้างต้น แจกให้แก่ผู้บริหารและครูที่เข้า โครงการ เพื่อศึกษาหาความรู้และนำไป เผยแพร่ต่อไป

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด เห็นว่าระยะเวลาของการประชุมชี้แจงและทำกิจกรรม สนองวัตถุประสงค์ของการประชุมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะว่าควร จะเพิ่ม เวลาในการประชุม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจกับโครงการ วัตถุประสงค์ และกิจกรรมของโครงการได้ดีพอจะนำไปปฏิบัติในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการประเมินจากแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารเกือบทุกคน จะศึกษา เอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก่อน เป็นสำคัญ จากการศึกษา เอกสารนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความ เข้าใจดี สามารถนำไปดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารบางคน ต้องการคำแนะนำหรือคำปรึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่สงสัย การวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมฯ ไม่มีปัญหาใด ๆ จะมีปัญหาบ้างก็เล็กน้อย ๆ สามารถแก้ไขได้ ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหาร คาดว่าอาจจะเกิดขึ้น ก็คือ ครูบันทึกพฤติกรรมไม่ตรงตามที่ปฏิบัติ เนื่องจากความไม่เข้าใจเกรงว่าการบันทึกจะไม่ตรงต่อเวลาจะ เป็นความผิดทางวินัย ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ดำเนินการแก้ไข โดยให้คำชี้แจงว่า การบันทึกพฤติกรรมนี้ไม่ถือ เป็นคุณหรือโทษทางวินัย เป็น เพียงการบันทึก เพื่อสังเกตการพัฒนาวินัยในตนเองของครู เท่านั้น ซึ่งปรากฏว่าครู เข้าใจดีขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ยังคงมีครูบันทึกพฤติกรรมไม่ตรงตามความเป็นจริงอยู่บ้าง

อาจเป็นเพราะต้องการหลีกเลี่ยงการทำแบบวิเคราะห์พฤติกรรม เนื่องจากครูที่มีพฤติกรรม การมีวินัยต่ำกว่าเกณฑ์ของกลุ่มจะต้องบันทึกแบบวิเคราะห์เพิ่ม นอกจากนี้ก็มีปัญหาด้านอื่น ๆ เช่น ครูไม่เห็นความสำคัญของโครงการ งานและโครงการอื่นของโรงเรียนมีอยู่มาก ทำให้ กิจกรรมนี้ชะงักหรือคลาดเคลื่อนไป

ความต้องการความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ ผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ เจ้าหน้าที่จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้นำคำแนะนำและ คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และขอให้ติดตามโครงการอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะขยายเวลาในการ อบรม เพื่อความเข้าใจและการนำสู่การปฏิบัติจริง และมีความคิดเห็นว่า ควรจะ เริ่ม โครงการต้นแบบการศึกษา จะได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

จากการสอบถามผู้บริหารในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและ จริยธรรมข้าราชการครูส่วนมากไม่มีปัญหาใด ถือว่า การประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาวิสัยและจริยธรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.4 ผลการประเมินการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในการประชุม ชี้แจงและการใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู โดยสังเกตการ ดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกเป็นตัวอย่างเป็นประชากร จำนวน 3 โรงเรียน พบว่า รายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 4 รายการ เรียงลำดับ ดังนี้ การประเมินความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีวินัยของครู ครูทุกคนทำแบบประเมินครบทั้งก่อนและหลัง ที่เข้าร่วมโครงการ มีครู 1 คนที่ลาป่วย ในวันที่มีการประเมิน ก็ได้มาติดตามทำแบบประเมิน ด้วยตนเองในภายหลัง การเตรียมเอกสาร ทุกโรงเรียนได้แจกเอกสารและชี้แจงประกอบ การเตรียมแบบบันทึกพฤติกรรมของครู แต่ละโรงเรียนได้จัดพิมพ์แบบบันทึกพฤติกรรมให้ครู อย่างเพียงพอ นอกจากนี้บางโรงเรียนมีการปรับปรุงแบบบันทึกพฤติกรรมให้เหมาะสมและ สะดวกในการบันทึกของครู การติดตามบันทึกพฤติกรรมต่อเนื่องและสม่ำเสมอดีมาก

รายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี จำนวน 14 รายการ คือ การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม การปฏิบัติตามขั้นตอน ใช่วิธีการต่าง ๆ ให้ครูสนใจกิจกรรม เปิดโอกาสให้ซักถาม ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู การชี้แจงวิธีบันทึกพฤติกรรม การชี้แจงวิธีหาค่าร้อยละของพฤติกรรม การประเมินและติดตามผลการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม การชี้แจงกระบวนการ การชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรม การดูแลให้คำแนะนำการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ตอบข้อซักถามตรงตามประเด็น ดึงการอภิปรายให้อยู่ในประเด็น และการรายงานผลการพัฒนาวิสัยต่อสังกัด

รายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ คือ การให้การเสริมแรงครู และการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์ที่มีวินัยที่ต่ำกว่า เกณฑ์และร่วมหาแนวทางแก้ไข

จากแบบสังเกตพฤติกรรมทั้งหมด จำนวน 23 รายการ ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 21 รายการ คิดเป็นร้อยละ 91.30 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

จะเห็นได้ว่า การประเมินบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามกระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ทั้ง 4 ขั้นตอน มีความเหมาะสมและเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของครู โดยใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม โดยสังเกตพฤติกรรมของครูในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรม ที่แสดงออกโดยส่วนรวม จำนวน 3 โรงเรียน ผลปรากฏว่า

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของครู ที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 4 รายการ คือ การทำแบบประเมินความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีวินัย ครูทุกคนทำแบบประเมินครบทั้งก่อนและหลังดำเนินการ โครงการนำร่อง การกำหนดพฤติกรรมการณ์ที่มีวินัยของสถานศึกษา จากการสังเกตพบว่า ในขั้นตอนนี้ครูส่วนใหญ่ร่วมกัน เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ที่มีวินัยที่จะปฏิบัติคือที่ประชุม และมีการอภิปรายเพื่อเลือกพฤติกรรมที่ตกลงจะปฏิบัติร่วมกันของกลุ่ม แล้วสรุปเป็นพฤติกรรมตรงต่อ เวลาของกลุ่มโดยวิธีประชาธิปไตย ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามข้อตกลงได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก เป็นวินัยที่

เกิดจากการเลือกกระทำด้วยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ มิใช่การสั่งหรือบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารีชาติ เกษมเสนาะ (2524: 99) ซึ่งพบว่า การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัย ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติ เพราะเป็นข้อตกลงของตนเอง เช่นเดียวกับ เบอ์นาร์ดี (Bernard 1972: 207) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลต้องการวินัยที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ มากกว่าการใช้อำนาจภายนอกมาบังคับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เชเวียคอฟ และฟริทซ์ (Sheviakov and Fritz 1956: 64) ได้ทำการศึกษาพบว่า วินัยที่ควรจะเป็นจะปลูกฝัง ควรจะเน้นในเรื่องวินัยในตนเอง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความพอใจ ความรักในอุดมคติ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนสร้างขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของ พวงทิพย์ วีระณรงค์ (2529: 29 อ้างถึงใน Ovard 1966: 342-343) สรุปไว้ว่า การลงโทษเป็นการนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา

รายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมากอีกรายการหนึ่ง คือ การบันทึกพฤติกรรมโดยสม่ำเสมอ จากการสังเกตพบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือดี โดยการบันทึกพฤติกรรมทุกวันและสรุปพร้อมทั้งคิดคำร้อยละของพฤติกรรมที่ตนปฏิบัติเมื่อสิ้นสัปดาห์ นำส่งผู้บริหาร

รายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี 6 รายการ คือ การเข้าร่วมประชุม ฟังนโยบายจากผู้บริหาร การเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทุกชั้นตอน ความสนใจและตั้งใจปฏิบัติ กิจกรรมการพัฒนาวินัยและจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ แสดงการคัดค้านอย่างมีเหตุผล และการปรับพฤติกรรมการมีวินัยตาม เกณฑ์ของสถานศึกษา

และรายการที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ คือ การซักถามข้อสงสัย และการร่วมวิเคราะห์พฤติกรรมการมีวินัยของครูที่มีพฤติกรรมการมีวินัยต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนใหญ่ครูปฏิบัติกิจกรรมได้ดี ฉะนั้นการที่มีการซักถามอยู่ในระดับปานกลางนั้น น่าจะเป็นเพราะว่าครูมีความเข้าใจในกิจกรรมนั้น ๆ ดีแล้ว จากการฟังการชี้แจงของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีข้อซักถามน้อย ส่วนเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากครูมีพฤติกรรมการมีวินัยสูงกว่า เกณฑ์ของโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่ต้องทำแบบวิเคราะห์พฤติกรรม อนึ่งสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมการมีวินัยต่ำกว่าเกณฑ์ของโรงเรียน จะต้องให้กลุ่มร่วมกันหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข เป็นที่น่าสังเกต

ว่าในการวิเคราะห์พฤติกรรม ผู้ที่แสดงความคิดเห็นมักจะเป็นผู้ที่ชอบพอ สนับสนุนกับครูที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้น จึงกล้าแสดงความคิดเห็น ส่วนคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ฟัง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยของคนไทยอย่างหนึ่ง คือ เป็นคนที่มีความเกรงใจ อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตการวิเคราะห์พฤติกรรมของครู โดยการให้กลุ่มช่วยหาแนวทางแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้น พบว่า การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะของกลุ่มมีผลต่อการแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของครู ครูส่วนมากรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และพยายามปรับพฤติกรรมตามคำแนะนำของกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร จันทร์ศิริโยธิน (2526: 77) ที่พบว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคคลได้รู้จัก และเข้าใจตนเอง สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

จากการสังเกตการปฏิบัติกิจกรรมของครู โดยใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัย และจริยธรรมข้าราชการครู จำนวน 12 รายการ ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 10 รายการ คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ผลการประเมินพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู ได้จากการบันทึกพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู การสังเกตพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู และการสัมภาษณ์นักเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมตรงต่อเวลาของครู ผลปรากฏดังนี้

ผลจากแบบบันทึกพฤติกรรมของครู พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติทั้ง 18 คน คือ เลิกงานตามเวลาที่กลุ่มกำหนด เข้าประชุมตรงเวลา ออกจากห้องประชุม เมื่อเสร็จสิ้นการประชุม และตรงเวลาในการนัดหมายอื่น ๆ พฤติกรรมที่มีครูปฏิบัติจำนวน 17 คน คือ เข้าห้องสอนตรง เวลาตามตารางสอน และการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติ 16 คน คือ มาทำงานทันเวลาตามข้อตกลงของกลุ่ม และออกจากห้องสอนตรง เวลาตามตารางสอน

ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของครู พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติทั้ง 18 คน คือ เข้าประชุมตรง เวลา ออกจากห้องประชุมเมื่อเสร็จสิ้นการประชุม พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติจำนวน 17 คน คือ เลิกงานตามเวลาที่กลุ่มกำหนด พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติจำนวน 16 คน คือ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และตรงเวลาในการนัดหมายอื่น ๆ พฤติกรรมที่ครู

ปฏิบัติจำนวน 15 คน คือ มาทำงานทันเวลาตามข้อตกลงของกลุ่ม และออกจากห้องสอนตรงเวลาตามตารางสอน และพฤติกรรมที่มีครูปฏิบัติได้น้อยที่สุดจำนวน 14 คน คือ เข้าห้องสอนตรงเวลาตามตารางสอน

ผลจากการสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู พบว่า พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติทั้ง 18 คน คือ เลิกงานตามเวลาที่กลุ่มกำหนด เข้าประชุมตรงเวลา และออกจากห้องสอนตรงเวลา พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติจำนวน 17 คน คือ มาทำงานทันเวลาตามข้อตกลงของกลุ่ม ออกจากห้องสอนตรงตามตารางสอน การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และตรงเวลาในการนัดหมายอื่น ๆ และพฤติกรรมที่มีครูปฏิบัติได้น้อยที่สุดจำนวน 16 คน เข้าห้องสอนตรงเวลาตามตารางสอน ซึ่งผลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักเรียนสอดคล้องกับการสังเกตพฤติกรรมที่ได้กล่าวมาแล้ว

ตามเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของครู โดยใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู ในแต่ละรายการจะต้องได้รับการประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อยร้อยละ 80 เมื่อรวมผลจากการบันทึกพฤติกรรมของครู การสังเกตพฤติกรรมของครู และการสัมภาษณ์นักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู ปรากฏว่า ในจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน มีครูที่ปฏิบัติพฤติกรรมตรงต่อเวลาครบทั้ง 8 พฤติกรรม จำนวน 14 คน และครูที่มีพฤติกรรมตรงต่อเวลา 7 พฤติกรรม จำนวน 4 คน เมื่อเทียบกับเกณฑ์สรุป (ในตารางที่ 1) แล้วสรุปได้ว่า ครูทุกคนมีพฤติกรรมตรงต่อเวลาเกินร้อยละ 80 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถือว่าครูปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

เป็นที่น่าสังเกตว่า พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ เข้าห้องสอนตรงตามตารางสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีสาเหตุจำเป็นหลายประการ และบางครั้งสาเหตุนั้นก็เกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น สถานการณ์อื่น ๆ ที่ไม่สามารถจะแก้ไขได้ เช่น เข้าห้องสอนช้า เพราะเข้ามาโรงเรียนสาย เมื่อมีเวลาว่างคุยกับเพื่อนครู หรือตรวจงาน ทำให้เผลอจนเลยเวลาไป หรือครูที่สอนอยู่ก่อนยังไม่ออกจากห้องเรียน ซึ่งผลการประเมินนี้สอดคล้องกันระหว่างการสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์นักเรียน

4. ผลการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการพัฒนานิพนธ์ และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ปรากฏว่า ครูมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อกระบวนการของโครงการ จำนวน 35 ข้อ จากทั้งหมด 42 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 83.33 ซึ่งแยกรายละเอียดได้ดังนี้

4.1 โครงการพัฒนานิพนธ์และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการนี้จะส่งผลถึงคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อข้าราชการครู บังคับมิให้ครูกระทำผิดวินัย และครูมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากที่พัฒนานิพนธ์ด้านการตรงต่อเวลา เนื่องจากครูส่วนมากคิดว่า เป็นพฤติกรรมการมีวินัยที่จะส่งผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุด ถ้าครูสอนเต็มที่ นักเรียนก็จะมีอาการกระตือรือร้น เช่นเดียวกัน อนึ่ง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ได้ผลสอดคล้องกันว่าความผิดที่ข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิศตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดความรับผิดชอบ ไม่ตรงต่อเวลา ดังผลงานการวิจัยของ พัฒน์ ชนะดี (2521: 71) สินสมุทร ประทุมคา (2521: 25) และจินตนา ทวีวัฒน์ (2529: 128) ลักษณะความผิดในเรื่องนี้ มักเกิดขึ้นเสมอกับผู้เป็นครู ซึ่งมาจากปัญหาหลายด้านที่ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายต่อภาระหน้าที่ สภาพด้านสังคมที่ไม่อิสระ อยากรทำอะไรตามใจชอบก็ทำไม่ได้ เลยทำให้เกิดความกดดันในจิตใจ เลยไม่เอาใจใส่ต่องานจนเป็นผลเสียหายต่อตนเองและหน้าที่ราชการ (พัฒน์ ชนะดี 2521: 71-72) จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การตรงต่อเวลาของครู เป็นสิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูทุกคน เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว บุรีภักดี (2520: 367-369) พูลสุข (ศรียรรยงค์) สังข์รุ่ง (2520: 109) น้อมจิตต์ ชูสุวรรณ (2522: 64-67) และ มานิตย์ แก้วปู้ (2526: 106) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การตรงต่อเวลาของครู เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นจะต้องพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการตรงต่อเวลา ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับ ยนต์ ชุ่มจิต (2526: 66) และสมปอง ชดกั้ง (2530: 225) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ครูควรปรับปรุงแก้ไข คือ การไม่ตรงต่อเวลาและหน้าที่ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เมื่อครูเข้าสอนตรงเวลา สนใจ เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริม นักเรียนก็จะสนใจ กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมาย และมีระเบียบวินัยโดยไม่ต้องกวดขันมากนัก การเรียนการสอนก็เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงอีกประการหนึ่งก็คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องวินัยและจริยธรรมแก่ครู เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าคุณเองมีความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูอยู่ในระดับเดียวกันกับผู้บริหารคืออยู่ในระดับ ปานกลาง ด้วยเหตุนี้จึงมีครูส่วนหนึ่งให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูทำผิดวินัยกันมาก น่าจะเนื่องมาจากผู้ที่เข้ามาสู่อาชีพครู ไม่ได้ศึกษาระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตนมาก่อนอย่างแจ่มแจ้ง ไม่ได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเป็นครูอย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน และทางราชการก็ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เข้ามาเป็นครูจะต้องรู้ แม้จะไม่ได้เรียนมาเลยก็ตาม ทำให้ครูส่วนมากต้องกลายเป็นผู้กระทำผิดวินัยโดยที่ตนเองไม่มีเจตนาจะกระทำผิดเลย (พัฒน์ ชนະดี 2521: 72) ฉะนั้น ครูมีความคิดว่า สมควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ เรื่องวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของครู พัฒนานุคลิกให้มีระเบียบวินัยและจริยธรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาและประเทศชาติต่อไป (วัลย์พร ปิ่นวิเศษ 2529: 294) นอกจากนี้ครูมีความรู้สึกว่าโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูเพื่อภาระอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ควรที่จะดำเนินการต่อไป โดยลดความยุ่งยากบางประการลงบ้าง เช่น ครูไม่ต้องบันทึกพฤติกรรม หรือวิเคราะห์พฤติกรรม เพราะครูมีงานและภาระด้านอื่นอีกมาก

4.2 กระบวนการของโครงการ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจกับกระบวนการ เกือบทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงที่สุด ก็คือพฤติกรรมที่ตกลงร่วมกันที่จะยอมรับและปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะ เป็นพฤติกรรมที่ตนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป็นการเลือกด้วยความสมัครใจ มิได้บังคับ จึงเต็มใจที่จะยอมรับและปฏิบัติ สอดคล้องกับวิจัยของวารินทร์ ม่วงสุวรรณ (2517: 189) และ วิระวรรณ อามระดิษ (2522: 68) ซึ่งพบว่า วินัยทางสังคมจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการควบคุม ดังนั้น ประเภทของวินัยที่ควรจะถูกฝังให้แก่บุคคลจึงควร เน้นวินัยในตนเอง ซึ่งเป็นการยอมรับและปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มากกว่าวินัยที่อยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตามคำสั่งหรือการบังคับให้ทำ วินัยประเภทหลังจะเป็นวินัยที่ขาดความคงทน และมักจะสร้างความเกลียดชังอีกด้วย ส่วนข้อที่ครูมีความ

คิดเห็นและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ กระบวนการพัฒนานิยทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าเป็นเวลาที่ปฏิบัติกิจกรรมน้อยเกินไป ไม่สามารถพัฒนาการมีวินัยให้เป็นพฤติกรรมที่ถาวรได้

4.3 เอกสารประกอบการพัฒนานิยและจริยธรรมข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจทุกรายการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ภาพประกอบ เอกสารสื่อความหมายได้ตรงตามเนื้อเรื่อง รองลงมา คือ เอกสารให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู เรื่องระเบียบวินัยข้าราชการครู และภาษาที่ใช้มีความชัดเจนน่าสู่การปฏิบัติ ข้อที่ครูมีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ แบบวิเคราะห์พฤติกรรมมีความเหมาะสม ควรจะมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งในระหว่างที่ปฏิบัติกิจกรรมโรงเรียนบางแห่งมีการปรับปรุงแบบวิเคราะห์พฤติกรรมตามข้อตกลงของกลุ่มด้วย

4.4 ผู้ดำเนินการในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 13 ข้อ ใน 16 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้ดำเนินการติดตามการบันทึกพฤติกรรมของครู รองลงมา คือ การชี้แจงวิธีการบันทึกพฤติกรรมการมีวินัย และการชี้แจงวิธีหาค่าร้อยละของพฤติกรรม ส่วนข้อที่ครูมีความคิดเห็นและความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้การเสริมแรงครู และการร่วมวิเคราะห์พฤติกรรมและหาแนวทางแก้ไขพฤติกรรมการมีวินัยของครูที่ต่ำกว่าเกณฑ์ จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่าครูมีความต้องการกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมโดยการให้การเสริมแรง เช่น คำชมเชย ฯลฯ จากผู้บริหาร สอดคล้องกับความคิดของแมดเซน (Madsen 1973: 25-27) ได้เสนอแนะว่า การฝึกวินัยที่ได้ผล จะต้องมีการชมเชยหรือลงโทษบ้างตามแต่กรณี ส่วนซูซีฟ อ่อนโคทสูง (2516: 15) ศึกษาพบว่า การลงโทษเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความกลัว และความวิตกกังวล อันเป็นผลทำให้บุคคลขาดวินัย ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการศึกษาของซูซีฟ อ่อนโคทสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยนี้ เพราะการลงโทษจะก่อให้เกิดการต่อต้าน เป็นผลเสียมากกว่าผลดี โดยเฉพาะถ้าการลงโทษนั้นไม่ได้รับการพิจารณาถึงสาเหตุที่กระทำผิดวินัยของผู้ปฏิบัติอย่างถ่องแท้เสียก่อน

4.5 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ว่า ครูส่วนมาก มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมดี มีประโยชน์ ให้ความรู้เรื่องวินัย ข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูตรงต่อเวลาดีขึ้น มีความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ของครู ดังนั้น ครูควรจะปฏิบัติกิจกรรมนี้ให้ถูกต้องและจริงจังอย่างต่อเนื่องต่อไป แต่อาจจะลด กิจกรรมบางอย่างลงไปบ้าง เช่น การบันทึกพฤติกรรมของครู เพราะครูมีงานด้านการเรียน การสอนและงานด้านอื่น ๆ มากอยู่แล้ว และมีครูบางส่วนให้ความคิดเห็นว่า ครูส่วนมากมีวินัย อยู่แล้ว น่าจะนำโครงการนี้ไปใช้กับหน่วยงานอื่นมากกว่า เช่น งานวิจัยของ นุสพานวลละออ (2526: 56-64) และสมปอง ชดกั้ง (2530: 222) พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย และกฎเกณฑ์ของสังคม มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เหมาะสมกับอาชีพครู แต่อย่างไรก็ดีจากการปฏิบัติงานของครูต้องประสบกับสภาพแวดล้อมบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจทำให้การมีวินัยของครูลดน้อยลงไปได้ เช่น การที่เห็นบุคคลอื่นไม่มีวินัย ปฏิบัติคนตามสบาย แล้วไม่เกิดความเสียหาย ก็อาจจะปฏิบัติบ้าง จึงควรมีสิ่งที่คอยกระตุ้น เตือนให้ครูมีระเบียบวินัย เช่น การปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นการกระตุ้นและปลุกเร้าให้ครูสำนึก และนําระเบียบวินัย คุณธรรมที่มีอยู่เต็มแล้ว ออกมาใช้ประพฤติดิปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (สุนน อมรวิวัฒน์ 2521: 16)

การบันทึกพฤติกรรมนั้นครูมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมดี สามารถกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ตรงต่อเวลาได้ ทำให้ครูรู้สึกสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่องลงมา ก็คือ การบันทึกพฤติกรรมของครูอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง ครูเสนอแนะให้แก้ปัญหานี้ โดยการให้เพื่อนครูหรือผู้บริหาร เป็นผู้บันทึกแทน หรืออีกวิธีหนึ่งก็คือ ให้ครูบันทึกเอง เช่น เดิม แต่ให้ครูนำไปคิดรวม เป็นกลุ่มที่ป้ายประกาศของกลุ่ม เพื่อให้เกิดความละเอียดใจในตนเอง ไม่กล้าบันทึกเข้าข้างตนเอง ได้มีโรงเรียนในโครงการบางโรงเรียนใช้วิธีการนี้และจากการสังเกตและสอบถามพบว่าได้ผลดีขึ้น เนื่องจากครูส่วนมากเกิดความละเอียดใจเกรงว่าเพื่อนครูจะทราบว่าคุณบันทึกพฤติกรรมไม่ตรงกับความเป็นจริง และสิ่งที่ครูเสนอให้แก้ไขอีกประการหนึ่งก็คือ พฤติกรรมการมีวินัยที่กำหนดควรจะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ง่าย สามารถวัดได้ บางพฤติกรรมที่ครูกำหนดเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เช่น การสอนให้ตรงตามบันทึก

บทบาทของผู้ดำเนินการ ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้ดำเนินการมีความรู้ความเข้าใจ โครงการดี สามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนและต่อเนื่อง ทำให้ครูเข้าใจและปฏิบัติกิจกรรมได้ดี มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมอและต่อเนื่องดี การพัฒนา วินัยและจริยธรรมข้าราชการครูจะสำเร็จหรือไม่ ได้ผลดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหาร เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ซึ่งมีงานวิจัยของหลาย ท่านที่สนับสนุนในเรื่องนี้ เช่น เฉลิมเกียรติ ผิวนวล (2522: 52) ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524: 97) และ ปริญญา ศรีทัน (2530: 52) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อการ แสดงพฤติกรรมของครูในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดวินัย ก็ไม่สามารถจูงใจให้ ครูที่อยู่ได้บังคับบัญชา เป็นคนมีวินัยได้

นอกจากนี้ครูได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ให้ดำเนินการโครงการนี้กับข้าราชการใน หน่วยงานอื่นด้วย เพราะว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์มากประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็ เห็นว่า ข้าราชการในหน่วยงานอื่นระเบียบวินัยไม่เข้มงวดเท่ากับข้าราชการครู น่าจะมีปัญหา เรื่องการทำผิดวินัยมากกว่า ดังนั้น ควรจะดำเนินการโครงการนี้ด้วย

5. ผลการประเมินเครื่องมือประเมินผลของโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครู จากการประเมินผลสรุปได้ว่า

เครื่องมือประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีความสอดคล้องและ สอนต่อวัตถุประสงค์โครงการนำร่องทุกประการ เนื่องจากการสร้างเครื่องมือนี้ ได้จัดสร้าง โดยคณะอนุกรรมการวิสามัญ เฉพาะกิจ เกี่ยวกับการสร้างชุดปฏิบัติการพัฒนาวินัยและจริยธรรม ข้าราชการครู ล้วนแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งสิ้น ซึ่ง เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 โดยมีลำดับขั้นการทำงานอย่างมีระบบดังนี้

ขั้นที่ 1 การหารูปแบบพัฒนาวินัย โดยการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปสาระ สำคัญได้ว่า การเสริมสร้างวินัยควรดำเนินการ 3 ด้าน คือ การส่งเสริม การป้องกัน และการปราบปรามหรือการควบคุม

ขั้นที่ 2 กำหนดมาตรการการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู คือ เน้นการ พัฒนาจิตใจ ภาวะผู้นำ ส่งเสริมวินัยในตนเอง สร้างเครื่องมือในรูปของชุดปฏิบัติการฯ และวางแผนการนิเทศและติดตามผล

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการสร้างชุดปฏิบัติการฯ โดยคณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจ
เกี่ยวกับการสร้างชุดปฏิบัติการฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2528-2529

ขั้นที่ 3 ขั้นหาประสิทธิภาพของเครื่องมือหรือชุดปฏิบัติการฯ โดยนำชุดปฏิบัติการฯ
ที่สร้างเสร็จชุดแรก คือ เรื่อง การตรงต่อเวลา ไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาและ
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน แล้วสรุปข้อมูลจากการทดลองเพื่อปรับปรุง และ
เป็นแนวทางในการพัฒนาชุดปฏิบัติการฯ ชุดอื่น ๆ ต่อไป

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการสร้างเครื่องมือประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครู ในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินงานอย่างละเอียด มีการวางแผนล่วงหน้า มีการ
ปรับปรุงและพัฒนา จากนั้นจึงสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ดำเนินการสร้าง
เครื่องมือ ทดลองใช้ แล้วจึงนำมาปรับปรุงพิมพ์เป็นรูปเล่ม หลังจากนั้นจึงกำหนดโครงการ
นำร่องและวัตถุประสงค์ จึงได้เครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ทั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของโครงการนำร่องกำหนดขึ้นหลังจากการสร้าง เครื่องมือ
และวางอยู่บนรากฐานของการทำงานอย่างมีระบบนั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับกระบวนการของโครงการ

กระบวนการของโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู เป็นการ
ดำเนินการของผู้บริหารในการประชุมชี้แจง โดยใช้ชุดปฏิบัติการฯ เพื่อทดลองกระบวนการของ
โครงการและนำผลจากโครงการระยะนำร่องมาใช้ปรับปรุงกระบวนการของโครงการในระยะ
ต่อไป สิ่งที่ต้องปรับปรุงสำหรับกระบวนการของโครงการระยะนำร่อง คือ

1.1 ผู้ฝึกอบรมไม่พึงพอใจต่อเวลาที่ใช้ในการประชุมชี้แจงนโยบายต่อผู้บริหาร
โรงเรียน เนื่องจากเวลาไม่เป็นไปตามตารางการประชุม และ เวลานั้นน้อยเกินไป การปฏิบัติ
กิจกรรมการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครูน้อยเกินไป ยังไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม
มีวินัยที่ถาวร ดังนั้น โครงการระยะต่อไป ควรจะเพิ่มเวลาและ เน้นในเรื่องการดำเนินการ
ให้ตรงตามตารางกิจกรรมที่กำหนดหรือแผนงานที่วางไว้ และ เพิ่ม เวลาในการปฏิบัติกิจกรรม
ของครูให้เหมาะสม

1.2 ผู้บริหารบางคนไม่ได้ดำเนินการเอง ให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ซึ่งขัดกับหลักของโครงการที่ว่า "วินัย เป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำ" และจากการที่ผู้วิจัยสังเกตการดำเนินการและการสนทนากับผู้บริหารและครู พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเองได้ผลดีกว่า เพราะผู้ที่มีบารมีและมีอิทธิพลต่อจิตใจของครูมากที่สุด คือ ผู้บริหาร เนื่องจากเป็นผู้ที่ครูคิดว่าให้คุณและโทษต่อตนเองได้ ฉะนั้น จึงควรให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ จะมีประสิทธิภาพมากกว่า หรือถ้าจำเป็นจริง ๆ จะต้องให้ผู้ช่วยเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม ผู้บริหารก็จะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ และติดตามผลอยู่ตลอดเวลา

1.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูควรจัดเจ้าหน้าที่มานิเทศและติดตามผลการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู พบว่า มีความต้องการในด้านนี้มาก อนึ่ง การติดตามผลจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสนใจดำเนินการโครงการอย่างจริงจัง และมีขวัญ กำลังใจในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้

1.4 ผู้บริหารมีความสำคัญต่อโครงการนี้มาก ควรจะเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีความศรัทธาต่อโครงการ เต็มใจ ยอมรับกิจกรรม และกระทำความดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู ก็จะทำให้โครงการนี้ประสบความสำเร็จได้แน่นอน จากการที่ผู้วิจัยสังเกตพบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารไม่ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารงานในโรงเรียนก็ล้มเหลว ฉะนั้น การดำเนินการพัฒนาวินัยและจริยธรรม ควรจะพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนก่อน แล้วจึงค่อยพัฒนาครู นอกจากนี้ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคที่สำคัญในการดำเนินการให้แก่ผู้บริหารด้วย เช่น การเร้าความสนใจ การใช้การเสริมแรง ฯลฯ

1.5 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูควร เน้นให้ครูทุกคน เข้าใจ วัตถุประสงค์และหลักการของโครงการนี้ให้ชัดเจน เนื่องจากมีครูบางคนยัง เข้าใจว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่คอยจับผิดครู หรือ เหตุที่ต้องทำการพัฒนาวินัยเพราะตนเองหรือโรงเรียนที่เข้าโครงการ เป็นโรงเรียนที่ขาดระเบียบวินัยใช่หรือไม่ ดังนั้น ควรสร้างความ เข้าใจอันดีเพื่อจัดความรู้สึกร่วมกัน ก็จะสามารรถแก้ปัญหานี้ได้

1.6 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจะผลิตสื่อประกอบโครงการเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความสนใจผู้ที่ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาวิทย์และจริยธรรม เช่น แผ่นโปรงใส สไลด์ เทปโทรทัศน์ ภาพกรณีตัวอย่าง ในชุดปฏิบัติการ ฯลฯ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจและงานวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพที่แท้จริงของครู นักเรียน การจัดการ เรียนการสอนของครูในชั้นเรียน ทั้งก่อนและหลังโครงการ โดยศึกษาทั้งสภาพการจัดการ เรียนการสอนและผลของการจัดการ เรียนการสอน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียน และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีวินัยด้านการตรงต่อเวลาทั้งก่อนและหลังโครงการ

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ เจตคติ เกี่ยวกับความชื่นชมและความมุ่งมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีวินัยของชุดปฏิบัติการฯ แต่ละชุด เพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป