



การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

โดย

นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

โดย

นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A DEVELOPMENT OF A TRAINING PACKAGE ON DISCIPLINE FOR TEACHERS AND  
EDUCATIONAL PERSON IN KANCHANABURI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3**

**By**

**Rattanawadee Wesbangkeaw**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF EDUCATION**

**Department of Educational Technology**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2008**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ การพัฒนาชุด  
ฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ” เสนอโดย นางสาวรัตนาดี เวศน์บางแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ พยอมแย้ม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัชনীร์ เชาว์คำรงค์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม)

...../...../.....

47257410 : สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

คำสำคัญ : ชุดฝึกอบรม / วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รศ.ดร.วีณา เวศน์บางแก้ว : การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รศ. สมหญิง เจริญจิตรกรรม. 210 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากอาสาสมัครเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t (t-test dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพ 83.17/88.44 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตระหนักต่อวิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$  , S.D. = 0.51)

---

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

47257410 : MAJOR : EDUCATIONAL TECHNOLOGY

KEY WORD : TRAINING PACKAGE / DISCIPLINE FOR TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONS

RATTANAWADEE WESBANGKEAW : A DEVELOPMENT OF A TRAINING PACKAGE ON DISCIPLINE FOR TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSON IN KANCHANABURI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3. AN INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASSOC.PROF.SOMYING JAROENJITTAKAM. 210 pp.

The purposes of this research were to ; 1) develop Training Packages on Discipline for Teachers and Educational Persons in Kanchanaburi Education Service Area Office 3 to search the criterion 80/80 2) test the efficiency of the package by comparing the teachers and educational person' achievement scores before and after using the package 3)study about awareness of discipline of teachers and educational persons in Kanchanaburi Education Service Area Office 3.

The samples consisted of 30 voluntary teachers and educational persons in Kanchanaburi Education Service Area Office 3 who was never trained about discipline, selected by purposive sampling. The instruments used for gathering data were ; the training packages was developed by the researcher, structured interview form, an achievement test, and awareness training questionnaire. Statistical Analyzed were : percentages (%), means ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.) , t - test (t - test dependent samples), and content analysis.

The results of this research were as follows :

1. The efficiency of The Training Packages on Discipline for Teachers and Educational Persons in Kanchanaburi Education Service Area Office 3 were 83.17/88.44, which higher than the selected efficiency standard criterion 80/80 .

2. The average achievement scores were significantly higher after using the training package than before using training package at the 0.05 level.

3. The study about awareness of discipline of teachers and educational persons in Kanchanaburi Education Service Area Office 3 was at very good level ( $\bar{X} = 4.53$  , S.D. = 0.51)

---

Department of Educational Technology Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature .....

An Independent Study Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์ และความเมตตา  
กรุณา รวมทั้งความปรารถนาดี ในการให้คำแนะนำ ปรีกษา ซึ่งนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ จาก  
รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม ซึ่งเป็นผู้ควบคุม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรีกษา ตลอดจนให้  
ข้อคิดและประสบการณ์ความรู้ที่หลากหลายแก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอ  
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริพงศ์ พยอมแย้ม อาจารย์ ดร.วิชนี ชาวดีรงค์ ที่กรุณา  
เป็นประธานกรรมการสอบและผู้ทรงคุณวุฒิตามลำดับ ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตา ห่วงใย  
รวมทั้งคำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์  
และตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและ  
สนับสนุนการทดลองเครื่องมือวิจัย ซึ่งทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ นายันทพล พงษ์สรอย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา โครงการความร่วมมือ  
รุ่น 5 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้การ  
ช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของกาวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิด.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา .....	10
ความหมายของวินัย.....	10
กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ.....	14
เหตุผลและการกระทำผิดวินัย.....	22
การป้องกันการกระทำผิดวินัย .....	24
ความจำเป็นในการพัฒนาวินัย .....	26
ชุดฝึกอบรม .....	28
ความหมายของชุดฝึกอบรม .....	28
ประเภทของชุดฝึกอบรม .....	29
องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม .....	30
กระบวนการสร้างชุดฝึกอบรม .....	31
ประโยชน์ของชุดฝึกอบรม .....	34
การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม .....	35

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	36
งานวิจัยต่างประเทศ.....	39
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การดำเนินการทดลองเครื่องมือ.....	61
แบบแผนการทดลอง.....	61
การดำเนินการทดลอง.....	61
การรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับ	
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.....	67
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน	
โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร	
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	
เขต 3.....	70
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ	
วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.....	70
5    สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	74

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	78
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	79
บรรณานุกรม .....	80
ภาคผนวก .....	86
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง.....	87
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	91
ภาคผนวก ค แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม.....	95
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง.....	102
ภาคผนวก จ แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดผลสัมฤทธิ์.....	110
ภาคผนวก ฉ แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความตระหนัก.....	131
ภาคผนวก ช แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	134
ภาคผนวก ซ แบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม...	152
ภาคผนวก ฌ แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม.....	156
ภาคผนวก ฎ ตัวอย่างชุดฝึกอบรม.....	163
ประวัติผู้วิจัย .....	210

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางแสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ชั้นการทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง .....	53
2	ตารางแสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ชั้นการทดลองแบบกลุ่มย่อย .....	54
3	ตารางแสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ชั้นการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง .....	68
4	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและ หลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ....	70
5	ตารางแสดงความตระหนักของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 .....	71

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง .....	43
2	ขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ .....	52
3	ขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรม .....	56
4	สรุปขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน .....	58
5	สรุปขั้นตอนการสร้างแบบวัดความตระหนักของครูที่มีต่อเรื่องวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.....	60
6	ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง .....	62

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพเป็นการบริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อค่าครองชีพเท่านั้น วิชาชีพซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบสูง เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากเป็นวิชาชีพชั้นสูงเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล ฯลฯ ที่ต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชน ตามบริบทของวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ สร้างพลเมืองดีของประเทศโดยการให้การศึกษาที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2538 : 2)

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับ ดูแลและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ คุรุสภา ให้มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 2546 : 17) ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และวิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2538 : 2) พระราชบัญญัติสภาครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน สาระสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติตน กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 : 52,56) มาตรา 82 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัด หากฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่บัญญัติไว้ ผู้กระทำผิดวินัย ต้องได้รับโทษทางวินัย ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งสิ้น 647,577 คน จากรายงานประจำปี 2549 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดทางวินัยให้เห็นอยู่เนื่อง ๆ มีการการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.02 จำแนกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 4 ราย และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 129 ราย ซึ่งจำแนกตามลักษณะความผิดได้ดังนี้ ละทิ้งหน้าที่ราชการ 8 ราย ฐูสาวอนาจาร 25 ราย ล่วงละเมิดทางเพศ (เด็ก) 5 ราย ด้านการเงิน 9 ราย การพัสดุก่อสร้าง 10 ราย เสพสุรา 4 ราย การพนัน 22 ราย ความผิดอาญา 9 ราย ความสามัคคี 4 ราย การบริหารปกครอง 2 ราย ผิดระเบียบ 30 ราย ยาเสพติด 2 ราย ปลอมลายมือชื่อ 1 ราย และหย่อนความสามารถ 2 ราย จำแนกตามตำแหน่งได้ดังนี้ ครู 63 ราย บุคลากรทางการศึกษา 16 ราย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 48 ราย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 ราย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน 3 ราย ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ 1 ราย และจำแนกตามสถานโทษได้ดังนี้ โทษร้ายแรง โดยไล่ออก 11 ราย ปลดออก 9 ราย โทษไม่ร้ายแรง โดยลดขั้นเงินเดือน 15 ราย ตัดเงินเดือน 48 ราย ภาคทัณฑ์ 19 ราย ไม่มีโทษ โดยให้ออก 1 ราย งดโทษ 10 ราย ยุติเรื่อง 20 ราย (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงศึกษาธิการ 2549 : 43-47) และหน่วยงานที่ควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทางด้านการศึกษาและการรักษาวินัย ส่วนมากจะส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตน ฝ่าฝืนข้อห้ามและไม่ปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติที่กฎหมายกำหนดไว้ การให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้น เป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานทางการศึกษาควรดำเนินการ เพื่อให้ข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนาของกฎหมายของวิชาชีพ ความมีวินัยในตนเองของครู ไม่เพียงแต่จะทำให้ครูเป็นคนดีตามที่สังคมคาดหวังเท่านั้น ยังส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือเกิดความองงามด้านสติปัญญา จิตใจและทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กถือเป็นแบบอย่างได้ เป็นประชาชนที่มีคุณภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ปัญหาครูทำผิดวินัย เช่น ละทิ้งหน้าที่ราชการ ชู้สาวอนาจาร ล่วงละเมิดทางเพศ ด้านการเงิน การพัสดุก่อสร้าง เสพสุรา เป็นต้น ซึ่งนับวันจะสูงขึ้นก็จะหมดไป และปัญหาอุปสรรคของผู้บริหารทางการศึกษาเกี่ยวกับ “คน” ก็จะได้รับกำจัดไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2541 : 2 – 4)

นอกจากนี้ มีครูจำนวนมากที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่อยู่ในระเบียบวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง ผ่าฝืนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีพฤติกรรมทำให้เสียชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของวิชาชีพ อาทิ ต้องคดี ปล้น จี๋ ข่มขืน นื้อ โกง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2536 : 6-7) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีปัญหาดังกล่าวเช่นเดียวกัน ดังสถิติการกระทำผิดวินัย ประจำปี 2548 พบว่ามีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กระทำผิดวินัย คิดเป็นร้อยละ 4.47 ของครูทั้งหมด โดยจำแนกเป็นการกระทำความผิดมากที่สุดตามลำดับ คือ 1.ชู้สาว 2.ความผิดเกี่ยวกับการเงิน และ 3.ประพฤติตนไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของสังคม สาเหตุที่กระทำผิดวินัยเนื่องมาจาก ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ (นิตกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2549)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้สังคมเสื่อมศรัทธาวิชาชีพครู กระทบต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน สร้างปัญหาในการบริหารจัดการของผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เสียงบประมาณและเวลาในการดำเนินการทางวินัย ปัญหาเหล่านี้จะลดลงได้หากครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องข้อห้ามปฏิบัติ ข้อควรปฏิบัติ และเรื่องที่ต้องปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้ครูเกิดวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ เป็นคนตรงต่อเวลา ตั้งใจอบรมสั่งสอนและแสวงหาความรู้สมัยใหม่ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เครื่องคิดในศีลธรรม เคารพกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ รู้จักเสียสละต่อส่วนรวม ให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องได้รับการฟื้นฟูและเร่งดำเนินการ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีความเป็นประชาธิปไตย

มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ดังนั้นข้าราชการครูจึงสมควรได้รับการพัฒนาทางด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้มีวินัยในตนเองและป้องกันมิให้กระทำผิด วินัย โดยจะต้องดำเนินการให้ครบวงจรทั้งด้านการส่งเสริม การป้องกัน และการปราบปราม มิใช่มุ่งเน้นทางด้านการปราบปราม คือ ลงโทษ หรือใช้มาตรการที่ข่มขู่หรือใช้ความกลัวเป็น เครื่องมือควบคุมให้มีวินัยเท่านั้น ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูน ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายดำเนินงานขององค์กรได้ (ชูชัย สมितिไกร 2540 : 3) เทคนิคการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมด้วยตนเอง การฝึกอบรมทางไกล เป็นต้น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรมเป็นเทคนิคที่นำมาปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

จากปัญหาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับความจำเป็นในการอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะมีผลิตสื่อขึ้นมาเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ในลักษณะของชุดฝึกอบรมซึ่งเป็นสื่อประสม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถศึกษาเนื้อหาและฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในลักษณะรายบุคคลและรายกลุ่มตามลำดับขั้นตอนและคำแนะนำที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เนื่องจากชุดฝึกอบรมเป็นสื่อการศึกษาประเภทหนึ่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นชุดประสบการณ์สำหรับการฝึกอบรม ประกอบด้วยสื่อเดียวหรือสื่อประสมที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม หรือช่วยผู้รับการฝึกอบรมสามารถที่จะศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะสำคัญของชุดฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย สื่อที่ใช้ ระยะเวลา สถานที่ และประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนี้

1. เป็นสื่อที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่อง หากเนื้อหาที่ต่อเนื่องเป็นเรื่องยาวก็จะทำเป็นชุด ๆ ต่อเนื่องกันไป
2. เป็นสื่อประสม ชุดฝึกอบรมโดยทั่วไปทั้งในการศึกษานอกระบบและในระบบจะพัฒนาด้วยสื่อประสม คือประกอบด้วยสื่อตั้งแต่สองประเภทขึ้นไป
3. เป็นสื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีผู้ให้การฝึกอบรม หรือเป็นสื่อที่ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเอง
4. เป็นสื่อที่ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมสั้น ชุดฝึกอบรมโดยทั่วไปมีความมุ่งหมายที่จะอบรมเฉพาะเรื่อง ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละชุดจึงสั้น ๆ หากเนื้อหายาวมากจะจัดทำขึ้นหลายชุด โดยแบ่งเนื้อหาเป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการศึกษา
5. เป็นสื่อที่ใช้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา

6. เป็นสื่อที่เปิดเสรีใจในตัวเอง ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดจัดทำขึ้นให้เปิดเสรีใจในตัวเอง ทำให้ผู้ฝึกอบรมสามารถที่จะเลือกศึกษาหาความรู้จากชุดฝึกอบรมได้ตามความต้องการ หรือผู้รับการฝึกอบรมต้องการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากชุดฝึกอบรม ก็สามารถที่จะเลือกศึกษาเฉพาะเรื่องได้ โดยไม่ต้องอ่านต่อเนื่อง ไปยังที่ไม่ต้องการศึกษา (ศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทยเกียรติ 2534 : 673)

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมหลาย ๆ เรื่อง เช่น ผลการวิจัยของอภิภู สิทธิภูมิมงคล (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาและการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลงานวิจัยของวัชรวิฑูริ สยามาลัย (2545 : บทคัดย่อ) การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียนและการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ผลงานวิจัยของธนาภาส อยู่ใจเย็น (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัยชั้นเรียน และผลงานวิจัยของปัญญา แก้วกล้า (2547 : บทคัดย่อ) กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบสามารถสร้างองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ ให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมา ใช้วิธีการอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณและเวลาเป็นจำนวนมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการอบรมต้องใช้เวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อผู้เรียน การใช้ชุดฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการที่ควรนำมาใช้ในการฝึกอบรม เนื่องจากทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องหยุดงานเพื่อเข้ารับการอบรม ประหยัดงบประมาณของทางราชการ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองในเนื้อหาที่สนใจโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สามารถศึกษาทบทวนได้ตลอดเวลา สนองตอบต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้และฝึกวินัยในตนเอง ดังข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สุ่มสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่สนใจจะเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตนเอง เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน ผู้ที่สนใจจะเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาโดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 94.39 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาชุดฝึกอบรมด้านวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติ ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสำนึกและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ข้าราชการครู

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

### สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงระดับความตระหนักต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 508 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผู้ที่อาสาสมัครเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 30 คน

1.3 เนื้อหา เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ระยะเวลา ดำเนินการวิจัยในภาคต้น ปีการศึกษา 2551

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

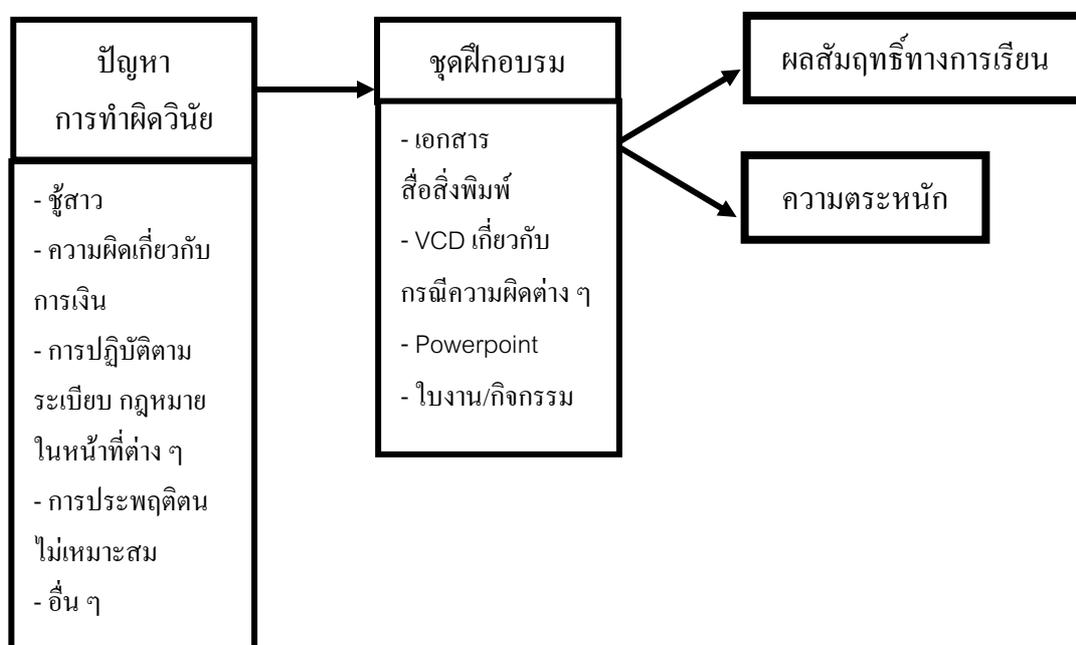
2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการศึกษาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 ความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้  
 ชุดฝึกอบรม หมายถึง เอกสารหรือสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับ  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3  
 วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตาม  
 แบบแผนที่พึงประสงค์

วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู “ควบคุม  
 ตนเอง” และ “ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา” ให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อให้การ  
 ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู ผู้บริหาร  
 สถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดฝึกอบรม

ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดประสิทธิภาพ  
 ของชุดฝึกอบรม โดยใช้เกณฑ์ 80/80

เกณฑ์ 80 ตัวแรก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบฝึกปฏิบัติระหว่าง  
 การฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

เกณฑ์ 80 ตัวหลัง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผล  
 สัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ความตระหนัก หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการเกิดความรู้สึก การมองเห็นคุณค่า  
 ความสำคัญและความจำเป็นต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรบ เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 ความหมายของวินัย
- 1.2 กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
- 1.3 เหตุผลและการกระทำผิดวินัย
- 1.4 การป้องกันการกระทำผิดวินัย
- 1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาวินัย

#### 2. ชุดฝึกอบบรม

- 2.1 ความหมายของชุดฝึกอบบรม
- 2.2 ประเภทชุดฝึกอบบรม
- 2.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบบรม
- 2.4 กระบวนการสร้างชุดฝึกอบบรม
- 2.5 ประโยชน์ของชุดฝึกอบบรม
- 2.6 การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบบรม

#### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 1.1 ความหมายของวินัย

ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มากในสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นและเรียบร้อย นักวิชาการได้ให้ทัศนะ ความหมายของ “วินัย” ไว้มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันตามลักษณะการมองวินัยในเชิงลบหรือเชิงบวก ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของ “วินัย” ที่สำคัญไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 169) ให้ทัศนะว่า “วินัย หมายถึง กรอบแห่งความประพฤติที่มีการบัญญัติขึ้น ได้แก่ กฎข้อบังคับ คำสั่ง คำบัญชา รวมถึงการฝึกอบรมส่งเสริมให้คนเป็นคนดี”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 221) ให้ความหมายของวินัยว่า “วินัย คือ ระเบียบ แบบแผน ที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น” นักวิชาการที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดนี้ได้แก่ เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2527 : 72) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับให้มนุษย์ต้องอยู่ในกรอบของการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม วินัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ พร้อมทั้งยังเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมแต่งให้มนุษย์มีความอ่อนหวาน สวยงาม นำคบหาสมาคมด้วย และสุพรรณ บิลอับดุลลาห์ (2529 : 15) ให้ความหมายว่า “วินัยโดยทั่วไป หมายถึง ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในสังคมหนึ่ง ๆ เพื่อเป็นหลักฐาน หรือแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคม”

เสนห์ จุ้ยโต (2527 : 14) ได้อธิบายว่า วินัยมีความหมายกว้างกว่าการปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงการทำอะไรที่อยู่ภายใต้ขนบประเพณีและวัฒนธรรมที่เห็นชอบโดยคนส่วนใหญ่ในสังคม และมีการปฏิบัติสืบต่อ ๆ กันมา เช่น การรู้จักควบคุมตนเองในการตรงต่อเวลา การเคารพกฎจราจร การเคารพเหตุผลซึ่งกันและกัน การไม่ทิ้งขยะมูลฝอย การไม่ดื่มสุรามาจนทำให้งานและสุขภาพเสื่อมโทรม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานและนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งให้ความหมายของวินัยในหลายมุมมองไว้อย่างน่าสนใจ ที่สำคัญได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529 : 1 – 2) ได้อธิบายความหมายของวินัยโดยทั่วไป ความหมายในทางสังคม ความหมายทางการบริหาร และความหมายของวินัยข้าราชการครูไว้ว่า คนทั่วไปมักมองวินัยใน 2 ลักษณะ ลักษณะหนึ่ง วินัย คือ กฎระเบียบข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับคนในวงการ หรือกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งวินัยของคนในวงการหนึ่ง ๆ หรืออาชีพหนึ่ง ๆ จะมีความแตกต่างกันทั้งในเชิงเนื้อหาสาระความเข้มข้นของการยึดถือปฏิบัติ เช่น วินัยของข้าราชการครูจะเคร่งครัดกว่าวินัยของข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น

โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับแบบแผนความประพฤติในด้านต่าง ๆ ในเรื่องผู้สาว การพนัน การเสพสุรามินเมา เป็นต้น ทั้งนี้เพราะครูต้องประพฤติตนในทางเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และประชาชน อีกลักษณะหนึ่งจะมองวินัยในเชิงลบ หมายถึง การลงโทษ การปราบปรามผู้ไม่ประพฤติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จึงได้ให้นิยามไว้ดังนี้

“วินัย” ในทางสังคมหมายถึง ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนธรรมเนียมของสังคม เป็นต้น

“วินัย” ในทางการบริหาร มีความหมายในหลายลักษณะ เช่น ในลักษณะที่เป็น “การควบคุมตนเอง” (self control) โดยมุ่งพิจารณาวินัยในแง่พัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งอาจเรียกว่า อัตวินัย (self discipline) ในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ (condition for orderly behavior) การพิจารณาในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์การให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรม โดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่าง ๆ เช่น สร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น ในลักษณะที่เป็น “กระบวนการทางนิติธรรม” (judicial process) การพิจารณาในแง่นี้มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบ กำหนดการอันพึงปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

“วินัยของข้าราชการครู” หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวินัยของข้าราชการครูมีทั้งระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการและสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

พนัส หันนาคินทร์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2531 : 1) ได้ให้ความหมายของวินัยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

1. วินัยทางกาย (physical discipline) หมายถึง ระเบียบหรือเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติที่แสดงออกทางกายที่สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงออกพฤติกรรมนั้น ๆ โดยตรงว่าเป็นไปตามวินัยที่ได้กำหนดไว้ได้หรือไม่

2. วินัยทางจิต (mental discipline) หมายถึง ระเบียบและความสำนึกภายในจิตใจที่จะควบคุมความประพฤติทางกายให้เป็นไปตามความต้องการ สิ่งที่จะประกันได้ว่าคนจะไม่ประพฤติออกนอกระเบียบได้ คือ ความมีสติสัมปชัญญะ ความรู้จักรับผิดชอบชีวิต หรือการมีวินัยทางจิต เมื่อมีวินัยทางจิตแล้วก็จะบังคับให้ความประพฤติของตนเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องอย่างแน่นอน

ไม่มีใครจะบังคับตัวเองให้ประพฤติได้ดีเท่ากับตัวเอง โดยเฉพาะเมื่อมีวินัยทางจิตดีแล้วก็เป็นเครื่องประกันได้ว่าความประพฤติของคน ๆ นั้น ย่อมจะเป็นไปในแนวทางที่ดี

ประวิณ ฌ นคร (2533 : 23 – 25) ให้ความหมายของวินัยไว้ 2 ทาง คือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ปทัสถาน (norm) แห่งความประพฤติที่กำหนดไว้เป็นแบบแผนให้คนในแต่ละวงการยึดถือปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นกระบวนการทางนิติธรรม ซึ่งมีการออกกฎหรือระเบียบ กำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (behavior) ที่คนแสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง แสดงออกถึงการยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา แสดงถึงความเป็นระเบียบ แสดงออกถึงการอยู่ในแบบแผน

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต 2538 : 49 – 54) ได้ให้แง่มุมในการมองวินัยไว้หลายลักษณะ ดังนี้

1. วินัย เป็นกติกาของสังคมที่ตกลงกันไว้ วางไว้สำหรับหมายรู้ร่วมกันว่าในการอยู่ร่วมและการทำงานร่วมกันนี้จะปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้การอยู่และทำงานร่วมกันดำเนินไปได้ด้วยดี ไม่ติดขัด ไม่ขัดแย้งสับสนอลเวง

2. วินัย เป็นเครื่องจัดสรรสภาพแวดล้อม บรรยากาศและสภาพการดำเนินชีวิตให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของกิจการงานและวิถีชีวิตนั้น ๆ

3. วินัย เป็นเครื่องสร้างพฤติกรรมเคยชินที่ดีที่พึงประสงค์

4. วินัย เป็นเครื่องมือจัดสรูประสานให้ความหลากหลายมาอยู่ด้วยกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สอดคล้องกลมกลืนกัน

5. วินัย เป็นเครื่องหมายของการมีวัฒนธรรมและอารยธรรม อารยธรรมของมนุษยชาตินี้เกิดขึ้นมาด้วยการที่มนุษย์มีความสามารถในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าระเบียบประสานสอดคล้องกลมกลืนกันได้ อารยธรรมของมนุษย์จึงเจริญมา หมู่ชนที่จะถึงมาจะได้รับการยอมรับนับถือนั้นจะต้องเป็นหมู่ชนที่มีวัฒนธรรมและมีวินัย

นอกจากนี้หากมองวินัยในลักษณะของการจัดสรรโอกาส “วินัย” เป็นการจัดสรรโอกาสทำให้ชีวิตและสังคมมีระบบระเบียบ และมีโอกาสเกิดขึ้น ทำให้ทำอะไรได้คล่อง ดำเนินชีวิตได้สะดวก ดำเนินกิจการได้สะดวก ถ้าชีวิตและสังคมไม่มีระเบียบ ไม่เป็นระบบ ก็จะสูญเสียโอกาสในการที่จะดำเนินชีวิตและทำกิจการของสังคมให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้การพัฒนาได้ผลดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) 2538 : 15)

บีช (Beach 1980 : 522) เห็นว่า วินัยมีความหมาย 2 ประการ คือ หมายถึงการควบคุมและหล่อหลอมพฤติกรรม ทั้งโดยวิธีให้รางวัลและโดยวิธีการลงโทษ วินัยในทางบวก หมายถึงมาตรการอย่างหนึ่งที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

Webster's II : New Riverside University Dictionary (1994 : 383) อธิบายความหมายของ Discipline (วินัย) ว่าหมายถึง

1. การฝึกเพื่อให้มีรูปแบบ หรือแบบแผนของพฤติกรรมตามที่ต้องการ เช่น การฝึกอบรม เพื่อให้เป็นผู้มีศีลธรรม หรือการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาด้านความคิด (training expected to produce a specific type or pattern of behavior, esp. training that produces moral or mental improvement)
2. การอบรมทางด้านวินัยเป็นผลให้เกิดการควบคุมทางด้านพฤติกรรม (controlled behavior resulting from disciplinary training)
3. วิธีการที่เป็นระบบวิธีการหนึ่งเพื่อให้มีการปฏิบัติตาม (a systematic method to obtain obedience)
4. ข้อกำหนดให้มีการปฏิบัติตามระเบียบและสายการบังคับบัญชา (a state of order based on submission to rules and authority)
5. การลงโทษที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการอบรมสั่งสอน หรือการปรับปรุงให้ถูกต้อง (punishment intended to train or correct)
6. กฎ หรือ ระเบียบต่าง ๆ ที่บัญญัติให้ถือปฏิบัติในโบสถ์ หรือศาสนสถาน (a set of methods or rules, as those regulating the practice of a church or monastic order)
7. ความรู้สาขาหนึ่ง หรือสาขาหนึ่งของการเรียนการสอน (a branch of knowledge or of teaching)

ดังนั้น จากแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการ จึงสรุปความหมายของวินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบแห่งความประพฤติและปฏิบัติตาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนหมู่มากอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น เป็นความคาดหวังและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกันเพื่อให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้อื่นและตนเอง การลงโทษทางวินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการอบรมสั่งสอนหรือการปรับปรุงให้ถูกต้อง หากฝ่าฝืนจะถือว่ากระทำผิดวินัย ต้องได้รับการลงโทษ หรืออาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นเครื่องมืออันหนึ่งหรือกลไกอย่างหนึ่งของรัฐที่จะบังคับให้ข้าราชการประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 : 47 - 53) หมวด 6 วินัย และการรักษาวินัย ได้บัญญัติข้อกำหนดวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือเป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติ ดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรานี้ บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ที่จะต้องรักษาวินัย โดยไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม และปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ การกระทำใด ๆ ในกรณีที่ยังไม่ได้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะนำมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ ในกรณีข้อกำหนดวินัยตามมาตราใดหรือวรรคใด ไม่มีบัญญัติกำกับไว้ว่า “เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ก็หมายถึงว่า ความผิดวินัยตามมาตรานั้นหรือวรรคนั้นแล้วแต่กรณี เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในกรณีที่ความผิดฐานใดองค์ประกอบความผิดมีหลายข้อ กรณีจะเป็นความผิดฐานนั้นก็ต่อเมื่อข้อเท็จจริงปรับเข้าองค์ประกอบความผิดครบทุกข้อ ถ้าขาดไปแม้แต่ข้อใดข้อหนึ่ง กรณีก็ยังไม่เป็นความผิดวินัยฐานนั้น

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความร่วมมือร่วมใจกับรัฐบาลในการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเต็มที่ โดยไม่คัดค้านการปกครองในระบอบนี้ ไม่ฝักใฝ่ในระบอบอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแล เอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ มีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกรอบแห่งบทบัญญัติในมาตรานี้ ถ้าข้าราชการกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในหน้าที่ราชการ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องรับโทษทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือตามกฎหมายว่าด้วยวินัยสำหรับข้าราชการนั้น ๆ ส่วนการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ นั้น กฎหมายได้บัญญัติเพิ่มเติมขึ้นมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดไว้เป็นข้อบังคับด้วย

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ถือเอา “การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐ ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” เป็นวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ทำโดยประมาทเลินเล่อ

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้

ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหาย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ อาจเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นได้ โดยเสนอความเห็นเป็นหนังสือให้ทบทวนคำสั่งทันทีที่ได้รับทราบคำสั่ง ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันคำสั่งเดิม ต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ กล่าวถึงการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ ถือเป็นกรณีความผิดวินัย หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติราชการ หลีกเลียง ขัดจีน หรือ ไม่ยอมปฏิบัติตาม นอกจากจะเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการตามมาตรา 86 แล้ว ยังเป็นความผิดฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการตามมาตรา 87 ด้วย

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม แก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ บัญญัติไว้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ สุภาพเรียบร้อยต่อข้าราชการด้วยกัน และต่อผู้ร่วมปฏิบัติราชการ เพราะการสุภาพเรียบร้อยต่อกันจะเป็นทางนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย

ความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกันอย่างดีจะยังผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการที่ได้กระทำการไปในลักษณะคูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง จะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง การกระทำดังกล่าวถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่กระทำการที่เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง โดยการกลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง หรือการกล่าวเท็จ ไม่เป็นความจริง ปกปิดความจริง ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็น การซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ หรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ กล่าวถึงการกระทำที่เป็นการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม อาจกระทำโดยไม่ได้อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน แต่ยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาในวงสังคม หรือเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ให้สมกับเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไปว่าเป็น “ปูชนียบุคคล” การกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายจะให้เป็น การซื้อขายหรือให้ได้รับแต่งตั้ง หรือมีลักษณะเป็นการให้หรือได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ การกระทำดังกล่าวนี้เป็นการกระทำผิดวินัย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ส่วนการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่เป็นการหาผลประโยชน์ จะไม่เป็นความผิดตามมาตรา 90 นี้ แต่จะเป็นความผิดตามมาตรา 94

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อน

ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ บัญญัติขึ้นมาใหม่เพิ่มเติมจากวินัยข้าราชการพลเรือนเดิม โดยมุ่งประสงค์ที่จะไม่ให้มีการคัดลอก ลอกเลียน นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้โดยมิชอบ จ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ หรือร่วมดำเนินการคัดลอก ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรานี้ มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มิให้กระทำการเป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทใด ๆ เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการยี่ดราชการเป็นอาชีพ โดยไม่กังวลด้วยการแสวงหาประโยชน์ในทางอื่น

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ มีหลักการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวางตนเป็นกลางทางการเมือง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำต่อเนื่องไปได้ ไม่ว่าพรรคการเมืองใดจะเข้ามาเป็นรัฐบาลบริหารประเทศ ทั้งนี้ เป็นไปตามหลัก political neutrality ในระบบคุณธรรม (merit system) การวางตนเป็นกลางทางการเมืองนั้น หมายถึง เฉพาะในการปฏิบัติราชการและใน

การปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนเท่านั้น ที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วางตนเป็นกลาง เช่น ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจะอำนวยความสะดวกให้แก่พรรคการเมืองใดเป็นพิเศษกว่าพรรคการเมืองอื่น หรือกว่าบุคคลทั่วไปไม่ได้ หรือจะชักชวนให้ประชาชนสนับสนุน พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่งโดยเฉพาะก็ทำไม่ได้ ส่วนในทางส่วนตัวจะนิยมหรือเป็นสมาชิก พรรคการเมืองใดก็ได้ไม่ห้าม คงห้ามแต่การเป็นกรรมการพรรคการเมืองและเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ซึ่งกำหนดไว้เป็นคุณสมบัติที่ต้องห้ามเท่านั้น นอกจากนี้มาตราที่ยังบัญญัติมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการอันเป็นการทุจริตในการเลือกตั้ง ทางการเมืองอีกด้วย

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาจิมหรือกระทำการ ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรานี้ นำเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ามาเป็นข้อกำหนดวินัยด้วย เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความสัมพันธ์ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความประพฤติไม่ดี ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ประชาชนเสื่อมศรัทธา ข้าราชการก็จะพลอยเสื่อมเสียหรือเสื่อมความเชื่อถือทางราชการหรือรัฐบาลด้วย ซึ่งจะทำให้การบริหารประเทศไม่ราบรื่น ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้จะถือว่าการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือไม่จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ๆ ไป โดยถือความร้ายแรง ขององค์ประกอบในการพิจารณาเรื่องการประพฤติชั่วมาเป็นแนวทางพิจารณาด้วย คือ เกียรติของ ข้าราชการ ความรู้สึกของสังคม และเจตนาที่กระทำ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา นั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นความผิดฐานใดฐานหนึ่งตามมาตราอื่นแล้ว ก็ยังอาจ เข้ากรณีเป็นความผิดฐานประพฤติชั่วตามมาตรานี้ได้ หากเข้าลักษณะเป็นการประพฤติชั่ว ตามองค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าว นอกจากนี้ยังห้ามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด การพนัน การกระทำล่วงละเมิดทางเพศ แก่นักเรียนและนักศึกษา โดยให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอีกด้วย

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาสืบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 95 และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ให้มีวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย และการป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยได้ เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และเห็นว่าไม่มีพยานหลักฐานชัดเจน ให้ดำเนินการทางวินัยทันที หากไม่มีพยานหลักฐานให้สืบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น กรณีไม่มีมูลตามที่กล่าวหาให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลตามที่กล่าวหาให้ดำเนินการทางวินัยทันที ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 95 และตามหมวด 7 ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยฐานปกป้องช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

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

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรานี้ มีจุดมุ่งหมายมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่บัญญัติไว้ในหมวด 6 มาตรา 82 ถึงมาตรา 97 หากผู้ใดกระทำผิด จะได้รับโทษทางวินัย 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก แล้วแต่กรณี เว้นเสียแต่ว่ามีเหตุอันควรให้งดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 สำหรับผู้ที่ได้รับโทษทางวินัยกรณีให้ปลดออก ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหมือนผู้ที่ลาออกจากราชการด้วย

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาทโดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

มาตรานี้ กล่าวถึงการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชา ให้ออกคำสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มิให้ออกคำสั่งโดยมีอคติ จิตพยาบาท หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ส่วนในคำสั่งลงโทษให้ระบุว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยกรณีใด มาตราใด มีเหตุผลอย่างไรในการลงโทษเช่นนั้น

### 1.3 เหตุและผลการกระทำผิดวินัย

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้นเป็นที่สนใจของประชาชนและสื่อมวลชน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการครูเองและภาพพจน์ของข้าราชการครูโดยรวม เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จากการศึกษาถึงสาเหตุแห่งการกระทำ ผิดวินัยจะพบสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 61) ได้สรุปเหตุแห่งการกระทำผิดวินัย ไว้ ดังนี้

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

นิติตยภัณฑัตติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2529 : 14) ได้วิเคราะห์และสรุปสาเหตุ ที่ข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัยว่า

1. กระทำไปโดยไม่รู้ว่ามียกเว้นห้ามไว้หรือบังคับให้ต้องทำ
2. รู้บทวินัยนี้ แต่กระทำด้วยเจตนาคิดว่าคนอื่นจับไม่ได้
3. กระทำโดยประมาท
4. กระทำไปโดยทนต่อสิ่งชั่วร้ายไม่ได้
5. กระทำไปโดยขาดสติ เนื่องจากการเสพสุรา
6. กระทำไปด้วยความดีใจ ถือดี
7. อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจตั้งตนให้ดีไว้ได้
8. ไม่ใช่ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์
9. ปล่อยตัว ปล่อยใจ ปราศจากสิ่งยึดเหนี่ยว
10. ละโมภ และมักมากในกามคุณ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 17 – 25, อ้างจาก ประพนอมศรี จันทนวงษ์ 2534 : 22 – 24) กล่าวถึงมูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยว่า เป็นเรื่องสลับซับซ้อนซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย ที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทั้งมูลเหตุภายในและภายนอก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการกระทำผิดวินัยนั้น เกิดจากสาเหตุใหญ่ 4 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของตนเอง
2. สภาพทางเศรษฐกิจ
3. สภาพทางสังคม
4. ระบบบริหารราชการ

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของตนเอง เศรษฐกิจ สังคม และระบบบริหารราชการทั้ง 4 ด้านนี้จะเป็นตัวผลักดันให้สภาพจิตใจเกิดการเปลี่ยนแปลง ในทำนองตรงกันข้ามปัจจัยสภาพทางจิตจะมีการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นมากระทบกระเทือนหรือยั่วเยว เมื่อมนุษย์ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ตัดสินใจทำอะไร ๆ ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531: 5 – 7) กล่าวถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันไว้ ดังนี้

1. ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย เช่น เงินเดือนต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ สวัสดิการไม่เพียงพอ
2. สภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง คือข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ มีความสัมพันธ์กัน
3. พื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การฟุ่มเฟือย มีแหล่งอบายมุขมาก การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ผิด ความไม่มีระเบียบ และการยกย่องความร่ำรวย
4. เกี่ยวกับระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหลักและวิธีการบริหาร มีผลกระทบต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

ผลอันเกิดจากการกระทำผิดวินัยของข้าราชการจะก่อให้เกิดความเสียหายในหลายด้าน กล่าวคือ

1. ตัวข้าราชการครูผู้กระทำผิดเองเป็นทุกข์ มีความกังวล เสียดสีในบางประการ และเสียนาคต
2. เป็นผลให้ผู้บังคับบัญชาเดือดร้อน เสียงาน
3. กรรมการและพยานซึ่งต้องเข้าร่วมกระบวนการพิจารณาโทษต้องเสียเวลาปฏิบัติราชการ
4. รัฐบาลต้องเสียบประมาณในการดำเนินการทางวินัยแก่ราชการ

#### 1.4 การป้องกันการกระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการทำผิดวินัยนั้น เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาและตัวข้าราชการเอง การเสริมสร้างและป้องกันสามารถทำได้หลายวิธี ที่สำคัญมีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 62 – 67) ได้สรุปเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยไว้เป็นด้าน ๆ ดังนี้

##### 1. การป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยผู้มีส่วนป้องกัน

ผู้มีส่วนป้องกันการกระทำผิดวินัย จะประกอบด้วย ผู้อาวุโส หรือผู้มีประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา ตัวข้าราชการเอง ผู้ร่วมงาน และครอบครัว

##### 2. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของตนเอง

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการเองทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาระเบียบคำสั่ง กฎหมาย และปฏิบัติตามเคร่งครัด ควบคุมอารมณ์ตนเอง เมื่อมีปัญหาปรึกษาผู้บังคับบัญชา หมั่นวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ และดำรงชีวิตอันควรแก่ฐานะ

##### 3. การป้องกันการกระทำผิดของผู้ร่วมงาน

ผู้ร่วมงานสามารถป้องกันการกระทำผิดวินัยมิให้เกิดขึ้น โดยให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติอย่างจริงจัง หากทางเตือนหรือแสดงให้เพื่อนร่วมงานรู้เมื่อเห็นว่าจะปฏิบัติผิดวินัย ไม่ร่วมมือยุยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติผิดวินัย ปฏิบัติต่อกันโดยสุภาพและจริงใจ รักษาความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน

##### 4. การป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยหลายวิธีด้วยกัน เช่น หมั่นแนะนำอบรมตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอัธยาศัยจริงใจ เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชากำลังจะทำผิดหรือทำผิดไปเล็กน้อย ๆ ต้องรีบตักเตือน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

##### 5. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของครอบครัว

ครอบครัวมีส่วนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการได้ โดยไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับเรื่องราชการของสามี – ภรรยา – บิดา – มารดา ไม่กระทำการใดอันจะทำให้เสื่อมเสียมาสู่เกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ของสามี – ภรรยา – บิดา – มารดา ไม่นำปัญหาบ้านและครอบครัวไปเกี่ยวข้องกับราชการ และไม่เรียกร้อง ชักชวน บีบบังคับ ผลักดันให้สามี – ภรรยา – บิดา หรือมารดาที่อยู่ในราชการหาประโยชน์ เป็นต้น

## 6. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์

ผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการโดยการให้คำแนะนำแก่ข้าราชการผู้มาหาหรือด้วยความจริงใจ ให้ความร่วมมือในการให้วิทยาทานเมื่อมีการประชุมอบรม ใช้ความอาวุโสทักท้วงตักเตือนเมื่อข้าราชการที่ตนคุ้นเคย กระทำผิดวินัย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2529 : 41 – 42) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

1. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยเคร่งครัด
2. ศึกษาให้รู้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติ และการปฏิบัติหน้าที่แล้วปฏิบัติตามให้ถูกต้องและครบถ้วน
3. ให้ยึดหลักการหยุดราชการต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง รวมทั้งการลาออกจากราชการ การศึกษาต่อ การลาอุปสมบท และการลาอื่น ๆ
4. ประพฤติเป็นคนว่าง่าย อย่าขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
5. เงินและทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่น อย่าแต่ต้องนำมาเป็นประโยชน์ส่วนตัว มีแต่รักษาผลประโยชน์ให้ทางราชการและผู้อื่น
6. ไม่เล่นการพนัน ดื่มสุรา สิ่งเสพติดให้โทษ เมื่อรู้ว่าที่ใดมีการเล่นการพนัน ดื่มสุรา อย่าเข้าไปใกล้โดยเด็ดขาด
7. เงินของทางราชการอย่าให้ปะปนกับเงินส่วนตัว อาจเกิดหลงลืม
8. มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการปะทะคารมและทะเลาะวิวาท
9. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของทางราชการ ถ้าสงสัยให้เปิดดูก่อนปฏิบัติ และปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์
10. ไม่ละโมภเห็นแก่ได้เล็ก ๆ น้อย ๆ
11. ไม่เข้าใกล้สิ่งที่เป็นโทษแก่ตน เช่น วงการพนัน แหล่งค้าประเวณี
12. ไม่หมกมุ่นในกามคุณ พอใจในคู่สมรสของตนเอง
13. การจะทำการสิ่งใด มีความคิดไตร่ตรอง รอบคอบ ไม่ประมาทเลินเล่อ
14. เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ส่วนรวมหรือผู้อื่นตามโอกาส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531 : 12) ได้กำหนดแนวทางป้องกัน การกระทำ ความผิดทางวินัย ไว้ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ความสามารถในงานของตน มีความรู้กว้างในงานที่เกี่ยวข้อง
2. สนใจแสวงหาความรู้และประสบการณ์ที่จะเป็นคุณแก่ราชการอยู่เสมอ
3. เสียสละเพื่อราชการอย่างเต็มความสามารถ
4. ไม่กระทำผิดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ
5. ไม่ใช้ระเบียบหรือตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง
6. ทำงานอย่างรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
7. ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ราชการอื่น และประชาชนทั่วไป
8. สนใจแสวงหาความรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน
9. ปรับปรุงความประพฤติ บุคลิกภาพของตนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ

ประวิณ ฒ นคร (2533 : 90 – 98) ได้กำหนดแนวทางป้องกัน การกระทำ ความผิดทางวินัยไว้ ดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วนแจ่มแจ้งและทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำความผิดทางวินัย
3. ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำความผิดทางวินัย
4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีทางระบายความรู้สึก ความต้องการหรือความคับข้องใจ โดยไม่กระทำความผิดทางวินัย

### 1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาวินัย

โสรจ สุจริตกุล (2523 : 9) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องเสริมสร้างวินัยไว้ ดังนี้

1. เพราะกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยโดยทั่วไปไม่ชัดเจน เช่น มีวินัยหลายข้อ มีลักษณะเป็นนามธรรม ผู้บังคับบัญชาควรเสริมให้ชัดเจนประการหนึ่ง และมีวินัยไม่เพียงพอ กล่าวคือ ยังควรสร้างวินัยเฉพาะหน่วยหรือเฉพาะวิชาชีพ ตลอดจนจรรยาบรรณของข้าราชการ ให้ชัดเจนอีกประการหนึ่ง
2. วินัยหลายข้อมีลักษณะเป็นนิสัยของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดุสาหะ ฯลฯ นิสัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีการสร้างขึ้น พัฒนาขึ้น จะเพียงพอแต่ให้อ่านกฎหมายอย่างเดียว แล้วให้มีลักษณะนิสัยดีเด่นดังกล่าว ย่อมเป็นไปได้ ผู้บังคับบัญชาต้องช่วยพัฒนาข้าราชการด้วย
3. การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยดี เป็นผลโดยตรงให้ผู้นั้นมีผลงานดี

4. การเสริมสร้างวินัยโดยเฉพาะในด้านป้องกัน หรือวินัยด้วยความสมัครใจจะช่วยลดกรณีข้าราชการกระทำผิดวินัยได้เป็นอันมาก ผู้บังคับบัญชาจึงควรดำเนินการด้านป้องกันนี้ให้มากที่สุด

5. การเสริมสร้างข้อห้าม หรือข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยให้ชัดเจน จะช่วยให้ทำความเข้าใจกับข้าราชการได้ง่ายขึ้นและดีขึ้น จะเป็นผลให้ข้าราชการยอมรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงานด้วยความสมัครใจมากกว่าการไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน อนึ่ง การตรวจตราสอดส่องเรื่องวินัยก็สะดวกขึ้นด้วย

6. การเสริมสร้างวินัย โดยเฉพาะการกำหนดลักษณะนิสัยของข้าราชการให้ชัดเจน และการสร้างจรรยาบรรณ จะช่วยให้การกำหนดเป้าหมายและแผนงานพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนการสื่อความหมายและข้อมูลต่าง ๆ ได้ผลดียิ่งขึ้น

7. เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย นอกจากนี้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2527 : 21) ได้อธิบายถึงความจำเป็นของการส่งเสริมวินัย เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้นว่าเมื่อข้าราชการมีวินัยต่อตัวเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคมประเทศชาติแล้ว จะมีส่วนทำให้มีการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการเพิ่มมากขึ้นใน 4 ประเด็นดังนี้คือ

1. ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2. ก่อให้เกิดความสามารถในเชิงปฏิบัติ มีทักษะในการปฏิบัติงานเพราะรู้จักการควบคุมตัวเองและความพยายามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของงานในหน้าที่ต่อไป

3. ก่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อระบบราชการ พร้อมทั้งจะรับคนดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพื่อให้ระบบราชการพัฒนายิ่งขึ้นต่อไป

4. ก่อให้เกิดปรัชญาและจรรยาบรรณที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน การทำงานควรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รู้จักการทำงานเพื่อเสียสละเพื่อส่วนรวม วินัยจะทำให้คนเราทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อไป

## 2. ชุดฝึกอบรม

### 2.1 ความหมายของชุดฝึกอบรม

ศิริพรรณ สายหงษ์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534 : 673) ได้ให้ความหมายของชุดฝึกอบรมไว้ว่า เป็นสื่อการศึกษาประเภทหนึ่ง que สร้างขึ้นมาเพื่อให้เป็นชุดประสบการณ์สำหรับการฝึกอบรม ชุดฝึกอบรมอาจจะประกอบด้วยสื่อเดียวหรือสื่อประสมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อช่วยผู้ให้การฝึกอบรมใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม หรือช่วยผู้รับการฝึกอบรมสามารถที่จะศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สำหรับลักษณะสำคัญ ๆ ของชุดฝึกอบรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย สื่อที่ใช้ ระยะเวลา สถานที่ และประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งพออธิบายสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เป็นสื่อที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่อง ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยทั่วไปจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่อง ๆ ไป หากเนื้อหาที่ต่อเนื่องเป็นเรื่องยาวก็จะทำเป็นชุด ๆ ต่อเนื่องกันไป เพื่อให้แต่ละชุดฝึกอบรมไม่ยาวมากจนเกินไป

2. เป็นสื่อประสม ชุดฝึกอบรมโดยทั่วไปทั้งในการศึกษานอกระบบและในระบบจะพัฒนาด้วยสื่อประสม คือประกอบด้วยสื่อตั้งแต่สองประเภทขึ้นไป เช่น ชุดฝึกอบรมประกอบด้วยสื่อภาพนิ่งและเทป เสียงชุดฝึกอบรมที่ใช้วีดิทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาหาความรู้หลาย ๆ ด้านด้วยกัน

3. เป็นสื่อเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีผู้ให้การฝึกอบรมหรือเป็นผู้รับการฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเอง

4. เป็นสื่อที่ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมสั้น ชุดฝึกอบรมโดยทั่วไปมีความมุ่งหมายที่จะอบรมเฉพาะเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละชุดจึงสั้น ๆ หากเนื้อหายาวมากจะจัดทำขึ้นหลายชุด โดยแบ่งเนื้อหาเป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการศึกษา

5. เป็นสื่อที่ใช้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ฝึกอบรมสามารถศึกษาหาความรู้ได้ที่ใดก็ได้ ชุดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะพัฒนาให้อำนวยในเรื่องการใช้ได้ทุกเวลา ยิ่งเป็นสื่อที่ศึกษได้ด้วยตนเองแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมสามารถจะศึกษาเมื่อใดก็ได้ตามที่ต้องการ

6. เป็นสื่อที่เบ็ดเสร็จในตัวเอง ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดจะจัดทำขึ้นให้เบ็ดเสร็จในตัวเอง ทำให้ผู้ฝึกอบรมสามารถที่จะเลือกศึกษาหาความรู้จากชุดฝึกอบรมได้ตามความต้องการ หรือผู้รับการฝึกอบรมต้องการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากชุดฝึกอบรมก็จะสามารถที่จะเลือกศึกษาเฉพาะเรื่องได้ โดยไม่ต้องอ่านต่อเนื่องไปยังสิ่งที่ไม่ต้องการศึกษา

## 2.2 ประเภทชุดฝึกอบรม

จากลักษณะที่สำคัญของชุดฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้ว ทำให้สามารถแบ่งประเภทของชุดฝึกอบรมออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ชุดฝึกอบรมเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมและชุดฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเอง

### 1. ชุดฝึกอบรมเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมที่เสริมกิจกรรมการฝึกอบรมนั้นผู้ให้การฝึกอบรมอาจจะจัดกิจกรรมการฝึกอบรมได้ในสองลักษณะ คือ การใช้สื่อของชุดฝึกอบรมบางส่วนมาประกอบการบรรยายหรือ ประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม และอีกประการหนึ่งคือผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมนั้น โดยมีผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ดำเนินการ (organizer) มิใช่เป็นแต่เพียงผู้บรรยายเท่านั้น

### 2. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

เป็นชุดฝึกอบรมที่ผู้อบรมสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และช่วยในการฝึกอบรมให้แก่คนจำนวนมาก ๆ ได้ เพราะในการฝึกอบรมแต่ละครั้งจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการจัด ทั้งบุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้การฝึกอบรมทำได้น้อยครั้ง จำนวนผู้รับการฝึกอบรมมีได้ไม่มาก ชุดฝึกอบรมประเภทนี้จัดทำขึ้นในรูปของสื่อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาความรู้กำลังทรัพยากรที่มีอยู่และความสะดวกในการส่งสื่อไปสู่ผู้รับการฝึกอบรม และสถานที่ซึ่งผู้รับการอบรมจะศึกษาหาความรู้ ชุดฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเองอาจจะเป็นชุดฝึกอบรมในรูปของสไลด์ประกอบเสียง ชุดฝึกอบรมวีดิทัศน์ – เทปเสียง ชุดฝึกอบรมแบบเรียนสำเร็จรูป ชุดฝึกอบรมโมดูล เป็นต้น (ศิริพรรณ สายหงษ์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ 2534 : 674 -675)ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกที่จะสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรม เป็นแบบเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยมีผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ดำเนินการ แต่ในขณะเดียวกันจะเน้นให้ชุดฝึกอบรมมีลักษณะที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด ดังนั้นชุดฝึกอบรมจึงมีความยืดหยุ่นและเบ็ดเสร็จในตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ผู้รับการอบรมสามารถศึกษาอย่างมีจุดมุ่งหมาย และสามารถเลือกวิธีการที่จะเรียนรู้ได้อย่างอิสระไปตามความสามารถของแต่ละบุคคลดังที่ ปาน กิมปี และกรรมกร์ แยมเกษร (2533 : 616) ได้กล่าวไว้ว่าชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เป็นชุดฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว ผู้ที่รับการอบรมจะได้ศึกษาไปตามความสามารถของตนเอง ชุดฝึกอบรมประเภทนี้ ถ้าได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี จะใช้ง่าย สะดวก มีผลสัมฤทธิ์สูง

### 2.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมมีลักษณะเป็นสื่อที่ให้ผู้รับการอบรม สามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ลักษณะเดียวกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบหรือโครงสร้าง จึงมีลักษณะเช่นเดียวกันกับชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งวิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 17-27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้

1. แนวคิดสำคัญ/หลักการและเหตุผล
2. จุดประสงค์
3. การประเมินผลเบื้องต้น
4. กิจกรรมการเรียนรู้/สื่อ
5. การประเมินผลหลังเรียน

ซึ่งอธิบายรายละเอียดโดยสรุปขององค์ประกอบของชุดฝึกอบรม หรือชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ละหัวข้อดังนี้

#### แนวคิดสำคัญ/หลักการและเหตุผล

จะอธิบายความเป็นมาเกี่ยวกับสมมติฐานความเชื่อ โครงสร้างและรูปแบบของชุดฝึกอบรม หรือชุดการเรียนรู้ ระบุว่าผู้เรียนควรมีความรู้พื้นฐานที่จะทำอะไรบ้าง แนวคิดสำคัญที่จะเกิดกับผู้เรียนภายหลังการศึกษา กระบวนการทำหรือการแสวงหาความรู้ สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปของภาพรวมให้ผู้เรียนเห็นได้อย่างเด่นชัดเป็นอันดับแรก

#### จุดประสงค์การเรียนรู้

จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการเรียนในเรื่องความคาดหวัง จะให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในเรื่องใด จุดประสงค์ของการเรียนจะมีความชัดเจนและชี้แจง ไปสู่การออกแบบกิจกรรม การเสนอเนื้อหา และการประเมินผล

#### การประเมินผลเบื้องต้น

จุดประสงค์ของการประเมินผลเบื้องต้นของชุดฝึกอบรมหรือ ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี 2 ลักษณะกับการออกแบบ คือ

1. ต้องการจะตรวจสอบความรู้ของผู้เรียนว่ามีความรู้พื้นฐานในเรื่องที่จะเรียน และความพร้อมมากน้อยเพียงใด การทดสอบจะกระทำเฉพาะความรู้พื้นฐานเท่านั้นจะไม่วัดสาระความรู้ที่มีอยู่ในชุดฝึกอบรมหรือชุดการเรียนรู้
2. ต้องการวัดความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับสาระความรู้ในชุดการเรียนรู้ว่ามี ความรู้ในระดับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และผู้ที่มีความรู้ในระดับเกณฑ์เป็นการส่งเสริม

ความสามารถการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การประเมินผลเบื้องต้นนี้จำเป็นจะต้องมีหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการออกแบบชุดฝึกอบรบหรือชุดการเรียนรู้และธรรมชาติของแต่ละวิชา

### กิจกรรมการเรียนรู้/สื่อ

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือฝึกอบรมนั้น จะต้องยึดจุดประสงค์หลักกิจกรรมที่นำเสนอ นั้น ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ เอกสาร โสตทัศน และวัสดุอื่น ๆ จะต้องพึงระลึกไว้เสมอว่าต้องเป็นสื่อที่ผู้เรียนสนใจ กิจกรรมจะต้องระบุให้ชัดเจน ผู้เรียนจะต้องกระทำโดยตรง เช่น เทป และ วิทยุทัศน์ เป็นต้น

### การประเมินผลหลังเรียน

ซึ่งอาจจะเป็นแบบทดสอบฉบับเดียวกันกับแบบประเมินผลเบื้องต้นก็ได้ ถ้าเป็นการวัดความรู้ ในสาระของชุดนี้ หรืออาจจะเป็นอีกฉบับหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการออกแบบชุดการเรียนรู้หรือชุดฝึกอบรบ

## 2.4 กระบวนการสร้างชุดฝึกอบรบ

การสร้างชุดฝึกอบรบ หรือบทเรียนโปรแกรมต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ การดำเนินงานในการสร้างเครื่องมือ หรือบทเรียน โปรแกรมการฝึกอบรบ การนำชุดฝึกอบรบหรือบทเรียน โปรแกรมการฝึกอบรบที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และการใช้ผลผลิต (นิพนธ์ ไทยพานิช 2535 : 226)

จากการที่ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าชุดฝึกอบรรมมีลักษณะและขั้นตอนในการสร้างเช่นเดียวกันกับกระบวนการสร้างชุดการเรียนรู้ บทเรียน โมดูล หรือบทเรียน โปรแกรมซึ่ง วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 38 - 40) ได้เสนอขั้นตอนของการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรทั้งด้านวัตถุประสงค์และเนื้อหา กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างชุดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการเรียนรู้ วิเคราะห์เนื้อหา และแบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยย่อย ๆ

2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายคือใคร จะใช้สถานการณ์เงื่อนไขอะไรกับผู้เรียน มีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติแก่ผู้เรียน ผู้เรียนทำได้ดีเพียงใด จึงจะบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. เขียนจุดประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละหน่วย ควรเขียนในรูปแบบจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถแสดงความรู้ ทักษะ ปรากฏเด่นชัดภายหลังสิ้นสุดการเรียนรู้หรืออบรบ พฤติกรรมเหล่านี้สามารถวัดและสังเกตได้ตามจุดประสงค์

4. สร้างแบบประเมินหรือสร้างข้อทดสอบ โดยจะต้องยึดจุดประสงค์เป็นหลัก และจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาของหน่วยนั้น ๆ การประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนอาจใช้แบบทดสอบเดียวกันได้

5. เลือกวิธีการเรียนหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา เช่น การเสนอบทเรียนในรูปแบบของการสนทนา เอกสาร รูปภาพ การ์ตูน กรณีศึกษา และแบบฝึกหัด เป็นต้น

6. สร้าง จัดทำ รวบรวมสื่อการเรียน ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่กำหนดให้ เช่น บทบรรยาย เอกสาร กรณีศึกษา คำถาม และเฉลยรูปภาพ เป็นต้น

7. ผลิตต้นแบบของชุดการเรียน โดยนำเอาข้อมูลและสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อ 1-6 มาจัดรวบรวมเรียงลำดับประกอบเป็นชุดการเรียน จากนั้นนำชุดการเรียนมาตรวจสอบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

8. การตรวจสอบคุณภาพของชุดการเรียนเบื้องต้น สามารถกระทำได้ 2 ประการ ประการแรก คือ การประชุมพิจารณาชุดการเรียนจากคณะกรรมการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ประการที่สอง คือนำชุดการเรียนไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายประมาณ 3-5 คน แล้วนำข้อค้นพบมาปรับปรุงก่อนที่จะนำไปหาประสิทธิภาพต่อไป

9. การทดลองหาประสิทธิภาพของชุดการเรียน โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายประมาณ 30 คน แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อค้นพบ เพื่อเป็นต้นแบบของชุดการเรียนสำหรับจัดดำเนินการผลิตให้เพียงพอกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 91 - 94) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างบทเรียนโมดูล ซึ่งมี 11 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะสร้างบทเรียน ขั้นแรกผู้สร้างต้องตัดสินใจว่าจะสร้างบทเรียน เรื่องใด ควรเลือกเรื่องที่คุณมีความสนใจ และรอบรู้ในเรื่องนั้น

2. เขียนหลักการและเหตุผล อธิบายถึงหลักการและเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังบทเรียนนั้น ความสำคัญของบทเรียน ขอบเขตของเนื้อหาการเรียนและความสัมพันธ์กับเรื่องอื่น ๆ

3. กำหนดจุดประสงค์ของบทเรียน เพื่อเป็นแนวและหลักยึดในการเขียนเนื้อหา การเรียนในการกำหนดกิจกรรมและสื่อการเรียนต่าง ๆ รวมทั้งในการสร้างเครื่องมือวัดผล การเรียนควรกำหนดในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และกำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับพิจารณาว่าผู้เรียนบรรลุผลการเรียนในระดับที่พอใจหรือยัง

4. สืบหาสื่อการเรียนและแหล่งค้นคว้า โดยผู้สร้างบทเรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร วารสาร โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ในเรื่องที่จะสร้างบทเรียนนั้นอย่างกว้างขวางเพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกิจกรรม และสื่อการเรียนต่าง ๆ

5. วิเคราะห์ภารกิจ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าในการเรียนเรื่องนั้นๆ จะต้องอาศัยความรู้และสมรรถภาพพื้นฐานอะไรบ้างระหว่างที่เรียน จะต้องเรียนรู้อะไร จุดประสงค์แต่ละข้อควรใช้กิจกรรมอะไร ลักษณะใด

6. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ขั้นนี้จะเป็นการพิจารณากำหนดกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนทำ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของบทเรียน ควรจัดใหม่กิจกรรมการเรียนรู้หลาย ๆ อย่าง ใช้สื่อการเรียนรู้หลายชนิด เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน

7. สร้างเครื่องมือประเมินผล ทำการสร้างเครื่องมือประเมินผลสำหรับประเมินก่อนและหลังเรียน โดยวัดทั้งส่วนที่เป็นความรู้และสมรรถภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนบทเรียน และเป็นส่วนที่เป็นความรู้และสมรรถภาพครอบคลุมตามจุดประสงค์ของบทเรียน

8. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำบทเรียนที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

9. ทดลองกลุ่มเล็ก นำบทเรียนที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขในขั้นที่ 8 มาทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็กประมาณ 5 - 10 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียน รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

10. ทดลองใช้ในห้องเรียน นำบทเรียนที่แก้ไขในขั้นที่ 9 มาทดลองใช้กับผู้เรียนในสภาพจริง นั่นคือใช้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งชั้น

11. พิมพ์ฉบับจริง นำบทเรียนพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายต่อไป

ลัดดา สุขปรีดี (2522 : 26 -29) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างบทเรียน โปรแกรมเอาไว้ดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายของบทเรียน (objectives) จะต้องตั้งจุดมุ่งหมายเป็นลักษณะจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (behavioral objectives)

2. วิเคราะห์ภารกิจ (task analysis) คือ การจำแนกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เพื่อให้เห็นลำดับขั้นของการเรียนการสอนตลอดจนการใช้สื่อการเรียนการสอน

3. สร้างแบบทดสอบ (prepare test) เพื่อวัดพฤติกรรมของผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงพฤติกรรมสุดท้ายว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายหรือไม่

4. จัดลำดับเนื้อหา (instructional sequences) หลังจากวิเคราะห์ภารกิจแล้ว จะต้องมีการกำหนดเนื้อหาและลำดับขั้นของการเรียนรู้ที่จะนำผู้เรียน ไปสู่จุดมุ่งหมายสุดท้าย

5. การเลือกสื่อ (select media) สื่อที่ดีจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนเหมาะสมกับระดับความสามารถ และช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างแท้จริง ทั้งยังให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนด้วย

6. ทำกรอบการเรียนการสอน (instructional frames) การจัดลำดับเนื้อหาและสื่อ ในบทเรียน โปรแกรมจะต้องเป็นขั้น ๆ ตามลำดับต่อเนื่องกัน เพื่อให้ผู้เรียนค่อย ๆ เรียนและบรรลุพฤติกรรมขั้นสุดท้าย

7. ทดลองกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล (individual tryout) นำบทเรียนไปทดลองกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไข

8. ทดลองในสถานที่เป็นจริง (field tryout) เป็นการนำบทเรียนไปใช้สอนจริงๆ กับนักเรียนเป็นกลุ่มใหญ่ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ถ้าพบข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขใหม่ แต่ถ้าผู้เรียนบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการแล้ว ก็แสดงว่าบทเรียนนั้นนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

9. นำบทเรียนไปใช้ทั่ว ๆ ไป

จากการที่นักวิชาการได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการสร้างชุดการเรียน การสร้างบทเรียนโมดูล การสร้างบทเรียน โปรแกรม มีกระบวนการ ขั้นตอน และองค์ประกอบ การสร้างร่วมกันหรือคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกใช้และสามารถนำมาสรุปเป็นขั้นตอนและกระบวนการสร้างชุดฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การวิเคราะห์เนื้อหา
3. จัดระบบเนื้อหา
4. การสร้างแบบประเมิน
5. การผลิตสื่อชุดฝึกอบรม
6. การตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกอบรม
7. การวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไข
8. นำไปใช้ในการฝึกอบรม

## 2.5 ประโยชน์ของชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและชุดฝึกอบรมเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการสร้างหรือผลิตอย่างเป็นระบบ จะมีประโยชน์ต่อผู้ให้การอบรมและผู้รับการอบรมดังต่อไปนี้ (ศิริพรรณ สายหงษ์ และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ 2534 : 705)

### ประโยชน์ต่อผู้ให้การอบรม

1. ชุดฝึกอบรมจะมีคู่มือดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้ให้การอบรม
2. ชุดฝึกอบรมประกอบด้วยสื่อ เอกสาร และอุปกรณ์ประกอบการอบรม รวมทั้งแหล่งข้อมูลที่วิทยากรอาจต้องไปศึกษาเพิ่มเติม ทำให้ผู้ให้การอบรมไม่ต้องเสียเวลาในการเตรียมการฝึกอบรม
3. ประหยัดเวลาในการเตรียมการฝึกอบรม เนื่องจากชุดฝึกอบรมได้เตรียมทุกสิ่งทุกอย่างดังกล่าวข้างต้นสำหรับผู้ให้การอบรมแล้ว
4. มีความมั่นใจในการดำเนินการฝึกอบรม เพราะทราบขั้นตอนต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีสื่ออุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมไว้อย่างพร้อมเพียงแล้ว

### ประโยชน์ต่อผู้รับการอบรม

1. สร้างแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนให้กับผู้รับการอบรม โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย มีการเสริมแรงผู้เรียน โดยการเฉลยคำตอบ มีการใช้สื่อการเรียนแบบประสม ทำให้ผู้รับการอบรมไม่เบื่อหน่ายและตื่นตัวในการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา
2. สามารถศึกษาด้วยตนเองในเนื้อหาวิชาที่สนใจได้โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่
3. สามารถศึกษาทบทวนได้ไม่เหมือนกับการฟังวิทยุ การดูรายการโทรทัศน์ เมื่อรายการผ่านไปแล้ว ไม่สามารถย้อนกลับได้
4. สนองตอบต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ผู้รับการอบรมที่มีสติปัญญาแตกต่างกันสามารถเรียนช้า เร็วตามความสามารถที่มีอยู่
5. ชุดฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้
6. ฝึกการมีวินัยในตนเองได้ ทั้งนี้เพราะชุดฝึกอบรมด้วยตนเองผู้อบรมจะต้องมีความเอาใจใส่ศึกษาด้วยตนเอง ต้องรู้จักบังคับใจตนเอง และต้องซื่อสัตย์ต่อตนเอง
7. ใช้เป็นสื่อสอนเสริมสำหรับผู้ที่ยังเรียนอ่อน และเพิ่มเติมเสริมความรู้มากขึ้นสำหรับผู้ที่ยังเรียนเก่ง

### 2.6 การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม

การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เป็นการนำเอาชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว จึงนำไปใช้ฝึกอบรมจริง ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2520 : 135 - 136) ได้กำหนดเกณฑ์

ประสิทธิภาพ ซึ่งกระทำได้โดยประเมินผลจากพฤติกรรมของผู้เรียนหรือผู้อบรมไว้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมต่อเนื่อง (กระบวนการ) และพฤติกรรมขั้นสุดท้าย (ผลลัพธ์) โดยกำหนดค่าประสิทธิภาพ เป็น E1 (ประสิทธิภาพของกระบวนการ) E2 (ประสิทธิภาพของผลลัพธ์) ประสิทธิภาพของ กระบวนการ (E1) คือการประเมินพฤติกรรมต่อเนื่องของผู้อบรม ได้แก่ การประกอบกิจกรรม รายบุคคล กิจกรรมกลุ่ม รวมทั้งงานมอบหมายและงานอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ กระทำโดยเอาคะแนน ทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ยแล้วเทียบส่วนเป็นร้อยละ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) คือการประเมิน พฤติกรรมขั้นสุดท้ายโดยพิจารณาจากการทดสอบหลังเรียน กระทำโดยเอาคะแนนทั้งหมดมาหา ค่าเฉลี่ย แล้วเทียบส่วนเป็นร้อยละ เช่นเดียวกัน เมื่อผลิตชุดฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องนำ ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปหาประสิทธิภาพ ดังที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2520 : 137) และ บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 41) ได้เสนอขั้นตอนในการประสิทธิภาพของชุดการสอน ได้ดังนี้

1. ทดลองเป็นรายบุคคล ทดลองกับผู้เรียนหนึ่งคน สังเกตบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน ระหว่างเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

2. ทดลองกับกลุ่มย่อย โดยการนำชุดฝึกอบรมที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับ ผู้เรียนจำนวน 5-10 คน มีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หา ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งด้านกิจกรรม เนื้อหาสาระ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ

3. ทดลองกับกลุ่มใหญ่ หลังจากทดลองและปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมทั้งสองครั้งแล้ว จึงนำไปทดลองกลุ่มใหญ่ทั้งชั้น แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในการกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ E 1 / E 2 ให้มีค่าเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้สร้างเป็นผู้พิจารณา โดย ปกติเนื้อหาที่เป็นความรู้ ความจำ มักจะตั้งไว้ 80/80 , 85/85 หรือ 90/90 ส่วนเนื้อหาที่เป็นทักษะ หรือเจตคติ อาจตั้งไว้ต่ำกว่านี้ เช่น 75/75 เป็นต้น

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

กทสรวง สระแก้ว (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการรักษา วินัยที่ส่งผลต่อการมีวินัยในตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 โดยที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 153 คน ครูผู้สอนจำนวน 459 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการรักษา วินัย และระดับการมีวินัยในตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากเช่นกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการรักษาวินัย และการมีวินัยในตนเองของข้าราชการทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพบว่าบทบาทของผู้บริหารในการรักษาวินัยที่ส่งผลต่อการมีวินัยในตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีด้านเดียว คือ บทบาทด้านการส่งเสริม แต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการรักษาวินัยด้านการส่งเสริม โดยการฝึกอบรม ส่งผลต่อการมีวินัยในตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5

ฉลอง ฉิมสุข (2540 : บทคัดย่อ) วิจัยเพื่อศึกษาความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 306 คน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และรายด้านอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

2. ความพอใจของครู ที่โรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมืองกับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพอใจของครู ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพิมล บุญประเสริฐ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชุดฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการสร้างสื่อแผ่นภาพโป่งงาใส ของครู – อาจารย์ โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมมีค่า 86.00/80.22 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครู – อาจารย์แสดงความคิดเห็นว่าสื่อในการฝึกอบรมแต่ละชนิดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และมีความสนใจในชุดฝึกอบรมในเกณฑ์ดีมาก

สุรพงษ์ มีศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม เรื่อง การผลิตและการนำเสนอแผ่นโปรงใส สำหรับครูผู้สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งชุดฝึกอบรมประกอบด้วย เอกสารเนื้อหา ชุดตัวอย่างแผ่นภาพโปรงใส เทปโทรทัศน์ และชุดฝึกปฏิบัติการระหว่างเรียนจากชุดฝึกอบรม ผลการวิจัยปรากฏว่าประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 90.87/89.93 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และคะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งคุณภาพโดยรวมของชุดฝึกอบรมนั้นครูผู้สอน เห็นว่าอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมที่สุด

ปัญญา บุรณะนันท์สิริ (2541:บทคัดย่อ) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 82.33 / 84.66 และกลุ่มที่เรียนจากชุดฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าในการเรียนรู้สูงกว่าที่เรียนจากการบรรยายปกติ

นพดล เอพกานนท์ (2542 : 35) ได้สร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมโปรแกรม ออโต้แคต เรื่องการใช้คำสั่งในการสร้างภาพ 3 มิติ โดยได้นำชุดฝึกอบรมไปใช้กับนักศึกษาวิศวกรรมช่างเทคนิค รวม 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพทางภาคทฤษฎี 83.48 / 81.42 และประสิทธิภาพทางภาคปฏิบัติ 84.26 / 80.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80 / 80 ผลการวิเคราะห์หาความก้าวหน้าของการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม

นาตยา แก้วใส (2542 : 72) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมอาจารย์ เรื่อง การใช้โปรแกรมเพาเวอร์พอยท์ โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบก่อนฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดกระบวนการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมและทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาประสิทธิภาพของหลักสูตรและชุดฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพทางภาคทฤษฎี 89.31 / 81.96 และมีประสิทธิภาพทางภาคปฏิบัติ 87.11 / 90.18 สูงกว่าเกณฑ์ 80 / 80 ที่ได้กำหนดไว้ คะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรสมร นาคะสิงห์ (2542 : 75) วิจัยโดยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการถ่ายภาพ ในสตูดิโอ โดยดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วทำการประเมินการฝึกอบรมโดยทดสอบความรู้และความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิจัยปรากฏว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพภาคทฤษฎี 82.00/80.67 และมีประสิทธิภาพภาคปฏิบัติ 83.71 / 87.24 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80 / 80 ที่กำหนดไว้

ประทีป ตันติเวช (2544 : ง) ได้วิจัย เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องขยะและน้ำเสียให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นและทดสอบองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ได้ผ่านการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมที่จะถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพดี นักเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ก่อนอบรมเป็นคะแนนเฉลี่ย 63.28 และผลสัมฤทธิ์หลังอบรมเฉลี่ย 78.80 จากระดับคะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 70)

ถวิล เนตรวงษ์ (2547 : ง) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สาระที่ 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สาระที่ 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาความเข้าใจด้านจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของครูก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการฝึกอบรมครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 4) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ชุดฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สาระที่ 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 81.60/88.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของครูหลังการใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม และครูมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เครพส์ (Krepps 1986 : 1293 - A) ได้ศึกษาผลการทดลองชุดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ต่อการตอบสนองของงานที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของพนักงานที่เปลี่ยนเป็นการปฏิบัติ โดยอัตโนมัติ เพื่อทดสอบปฏิกิริยาความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน มีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในสถานที่ต่างกัน ทำการทดลอง 2 ครั้ง จากผลการวิจัยพบว่า หลังจากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมการปฏิบัติงานมีการวิเคราะห์สำรวจงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งให้เห็นว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น มีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในด้านความพอใจในการทำงานทั่ว ๆ ไป แรงกระตุ้นในการทำงานและความพอใจในความมั่นคงของงาน

พอลลอก (Pollock 1991) ได้วิจัยโดยประเมินค่าความสำคัญและอิทธิพลของชุดฝึกอบรมที่ใช้ในการพัฒนาอาชีพซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจคอมพิวเตอร์ในวัยเด็ก โดยชุดฝึกอบรมดังกล่าวได้มีการพัฒนาขึ้นเพื่อไปใช้ฝึกอบรมเด็กในประเทศแคนาดาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเรื่องคอมพิวเตอร์ทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ชุดฝึกอบรมได้รับความสนใจจากกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างมาก มีความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อชุดฝึกอบรม รวมทั้งประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อีกทั้งยังเสนอให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างชุดฝึกอบรมพัฒนาอาชีพด้วย

คาร์เตอร์ (Carter 1998 : 6229 - B) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมแบบสัมภาษณ์ทางวิดีโอทัศน์ เพื่อฝึกทักษะด้านการสัมภาษณ์ของนักศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม แยกเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 2 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 15 - 16 คน ใช้วิธีการทดสอบหลังการอบรม (posttest) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีทักษะด้านการสัมภาษณ์หลังการอบรม 86% สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80%

โมว์เรอ และซูซาน (Mowrer and Susan 2000 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดจากรูปแบบภาวะผู้นำ ต่อการรักษาวินัยและวัฒนธรรมของโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการค้นหาผลของภาวะผู้นำต่อการรักษาวินัยและวัฒนธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสามารถและความเข้าใจของผู้นำ เจาะจงที่จะศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับการรักษาวินัยและวัฒนธรรม โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปขององค์การ (OCDQ) และแบบวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำ (LBA II) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนจาก northeastern pennsylvania แยกเป็นโรงเรียนในชนบท โรงเรียนที่อยู่รอบเมือง และโรงเรียนที่อยู่ในตัวเมือง เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่าง เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนตามปกติ ครูมีความสามารถเท่า ๆ กัน ในการสอนวิชาพิเศษ เช่น ดนตรี ศิลปะ พลศึกษา ห้องสมุด การบริการทางการศึกษา ทุนการศึกษา การแนะแนว การบริการสุขภาพ การส่งเสริมการอ่านและฝึกการสนทนา ฯลฯ การศึกษาครอบคลุมทั้งผู้บริหารและผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่าการรักษาวินัยของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงสอดคล้องกับวัฒนธรรม ในระดับที่สูงมากและจะเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบภาวะผู้นำ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นี้ เป็นลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีรูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 508 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากผู้ที่อาสาสมัครเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 30 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรมและด้านวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

4. แบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นประเด็นในการสร้างชุดฝึกอบรม ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 แนวทางในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จ

2. สัมภาษณ์คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ได้กรอบข้อคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

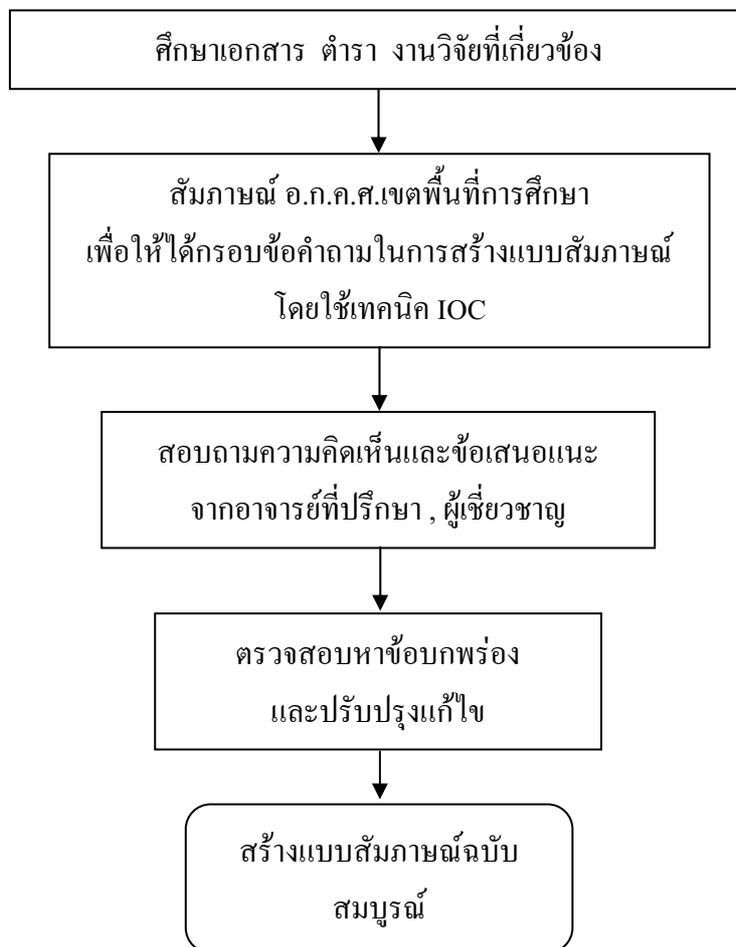
ถ้าแน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน + 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าแน่ใจว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน - 1

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์ไปสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวนที่ใช้ของแบบสัมภาษณ์ให้มีความตรงเชิงเนื้อหา

4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและด้านวินัย ต่อไป ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

## 2. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นประเด็นในการสร้างชุดฝึกอบรมตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้  
**ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย**

1. อาจารย์นันทน์ เรืองฤทธิ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรวดี ศรีเยี่ยมสะอาด
3. นายสุชาติ ดิงสะ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวังการณ์
5. นายอภิภู สิทธิภูมิมงคล

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรม จำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้รับข้อคิดเห็น สรุปผล ได้ดังนี้

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันควรมีวิธีการหรือรูปแบบการฝึกอบรมอย่างไร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันควรมีวิธีการหรือรูปแบบการฝึกอบรม เป็นแบบผสมผสานที่ยึดทั้งเนื้อหาสาระที่จะฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรมเป็นหลัก โดยเน้นที่วิธีการและสื่อที่ใช้ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในด้านวิสัย ควรใช้ชุดฝึกอบรมให้ศึกษาด้วยตนเอง เพราะการจัดอบรมในบางครั้งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณและเสียเวลาในการทำงาน การบูรณาการวิธีการเรียนรู้ การใช้ newsletter รายเดือน โดยบรรจุ case study เกี่ยวกับการทำผิควินัยและบทลงโทษ และการใช้รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาแนะนำเสนอเรื่องราวการทำผิควินัยและผลที่ได้รับแบบรายการของนายประมาณ / ทนายวันชัย

2. ท่านมีข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ชุดฝึกอบรมอย่างไร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางในการพัฒนาวิสัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม ควรเป็นลักษณะการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบวินัย วิธีการในการพัฒนา/วิธีการอบรม สื่อที่ใช้ประกอบการพัฒนา

ระยะเวลาและวิธีการประเมินผล สภาพแวดล้อม หรือกรณีศึกษา เนื้อหาสาระที่ใช้ดึงดูดความสนใจ ทำให้อุบายศึกษาไปเรื่อย ๆ มีความเหมาะสม ไม่น่าเบื่อ การดำเนินการตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวด ในกรณีที่มีการทำผิดระเบียบ ควรมีการประเมินการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระยะ พร้อมสะท้อนผลการประเมินให้เจ้าตัวรับทราบผลการประเมิน การประเมินฯ อาจทำได้จากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้นักพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

#### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้นักพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย วิธีการและสื่อที่หลากหลาย หรือที่จะสามารถแนะนำ บอก อธิบาย หลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติของวินัยได้ชัดเจน รวมทั้งมีรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ เข้าใจให้ ผู้ดูเกิดความรู้อย่างเข้าใจ อยากจะติดตามเนื้อหา รวมทั้งด้านการประเมินผลที่จะทำให้ทราบว่า ผู้เรียนเกิดความรู้อย่างไร ความเข้าใจในเนื้อหานั้นอย่างแท้จริง การให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้อง มาตรการลงโทษต่าง ๆ การให้ศึกษากรณี ตัวอย่างเกี่ยวกับการทำความผิด (ที่เกิดขึ้นจริงๆ) หลาย ๆ ลักษณะ และบทลงโทษที่ได้รับให้ ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อกรณีศึกษาที่ทางผู้จัดอบรมยกมาเป็นตัวอย่าง เพื่อจะได้ทราบถึงความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษารายบุคคลหรือด้วยตนเอง ศึกษา เป็นรายกลุ่มย่อย การระดมความคิด สัมมนา การมีส่วนร่วม บรรจุชุดฝึกอบรมอยู่ใน competency ว่าด้วยเรื่องวินัย ซึ่งถูกกำหนดให้ทุกคนต้องผ่านการอบรม ชุดฝึกอบรมต้องนำเสนอ case study ที่เป็นเรื่องใกล้ตัว สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง เช่น E – Book , VCD ที่เป็นกรณีตัวอย่าง

4. ท่านคิดว่ารูปแบบชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด

#### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

รูปแบบชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่เหมาะสมที่สุด ควรเป็นสื่อแบบผสมผสาน โดยให้ฝึกอบรมด้วยตนเอง

5. ท่านคิดว่าชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วยสื่อรูปแบบใดบ้างที่เหมาะสม

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วย ภาพเคลื่อนไหว ได้แก่ CD ภาพยนตร์ (VCD / DVD) ⇨ case study นำเสนอเนื้อหาที่เป็นกรณีศึกษา กฎหมาย โทษ ประโยชน์ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือ ตำรา มีภาพประกอบ ⇨ หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกิจกรรม / แบบฝึกปฏิบัติ

6. แบบทดสอบระหว่างเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบทดสอบระหว่างเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจจะใช้เป็น case study แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบและอธิบายเป็นข้อ ๆ ไป ซึ่งเนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับสาระแต่ละหน่วย ในส่วนของการประเมินผลใช้การวัดจากความรู้ ความเข้าใจที่แสดงออกมากจากคำอธิบาย / คำตอบ หรือเป็นแบบเลือกตอบและอัตนัยผสมผสานกัน เป็นแบบฝึกแบบรายงาน แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถามประเภท check list เป็นแบบปรนัยที่ครอบคลุมเนื้อหาในการอบรมแต่ละช่วง

7. การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรใช้วิธีวัดและประเมินผลแบบใด

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมทันที เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ โดยอาจใช้แบบทดสอบที่เป็นปรนัย, อัตนัย, case study ช่วงที่ 2 ควรทำหลังจากอบรมแล้วภายใน 3 เดือน โดยวัดประเมินเรื่องความตระหนัก ซึ่งประเมินจากพฤติกรรมทางวินัยของบุคลากรนั้น ว่ามีพฤติกรรมเป็นอย่างไร โดยทำเป็นแบบประเมินแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

8. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชุดฝึกอบรมควรใช้เวลานานเท่าใด อย่างไร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชุดฝึกอบรม เป็นดังนี้

ขั้นการอ่านคู่มือ 1 – 2 ชั่วโมง

ขั้นศึกษาเนื้อหา 10 – 15 ชั่วโมง

ขั้นประเมินระหว่างเรียน / อบรม 1 – 2 ชั่วโมง

ขั้นศึกษาเนื้อหา 10 – 15 ชั่วโมง

ขั้นประเมินหลังเรียน / อบรม 1 – 2 ชั่วโมง

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ควรมีสื่อสรุปเนื้อหา / ใจความสำคัญ อาจจะทำเป็น power point หลังจากอ่านเนื้อหาจากเอกสารหรือใบความรู้แล้ว ซึ่งมักจะมีรายละเอียดมาก ควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ร่วมคิด - ร่วมกำหนด - ร่วมเลือก - ร่วมใช้ - ร่วมรักษา - ร่วมประเมิน - ร่วมพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายอุดม อินทรเวศน์วิไล
2. นายกำพล วันทา
3. นายทรงวุฒิ เกตุสิน
4. ดร.สุริยงค์ ชวนขยัน
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลย์ เพียรเสมอ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้รับข้อคิดเห็น สรุปผลได้ดังนี้

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันประสบปัญหาอย่างไรบ้าง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ อารมณ์และสังคม ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ความไม่เข้าใจระเบียบราชการ ความประมาทเลินเล่อ ความตึกคะนอง จงใจกระทำความผิด หลักสูตรในการพัฒนาไม่ชัดเจน ขาดทิศทาง ขาดการต่อเนื่องและยั่งยืน การติดตามหลังจากพัฒนาค่อนข้างน้อย

การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ค่อนข้างน้อย ขาดการประสานงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.), สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสถานศึกษานโยบายของผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจพฤติกรรมกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู การพิจารณาโทษทางวินัยไม่คำนึงถึงหลักการลงโทษ องค์คณะที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยไม่ยึดถือความถูกต้องและเป็นธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดนิติกรที่มีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ และไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องวินัยอย่างแท้จริง

2. ท่านมีข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไรบ้าง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากวินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จความก้าวหน้า เป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำ และเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน วินัยเกิดจากความศรัทธา ดังนั้นในการสร้างเสริมวินัยต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ความรู้ 2. สร้างความรู้สึก 3. การแสดงพฤติกรรม แนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาที่ชัดเจน มีเป้าหมาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ควรกระจายอำนาจการพัฒนาให้แก่สถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกันทุกหน่วยงาน มีการติดตามการรักษาวินัยและสอดส่องพฤติกรรมของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาหรือนิติกรควรให้คำแนะนำในการประพฤติปฏิบัติตัวของครู เพื่อไม่ให้มีการกระทำผิดวินัย ให้ความรู้ ความเข้าใจโดยใช้สื่อให้ศึกษาคด้วยตนเอง และการลงโทษควรให้ได้มาตรฐาน

3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยใดที่ช่วยให้การพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวิสัยทัศน์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ ให้เกิดจิตสำนึก มีการยอมรับ เกิดความรับผิดชอบ มีสติ มีการอบรมให้กำลังใจ สร้างภาวะผู้นำ การเป็นตัวอย่างที่ดี ปรานีปรามพวก ทุจริตประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง สร้างความรู้ ความเข้าใจในแบบแผนของวินัย รวมทั้งให้เห็นผลของการกระทำผิดวินัย มีการติดตามสอดส่องดูแล ประเมินผลภายหลังจากการพัฒนา และนำการพัฒนาด้านวินัยไปเชื่อมโยงกับการประเมินด้านอื่น ๆ

4. ท่านคิดว่าลักษณะเนื้อหาของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ควรนำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม ควรประกอบด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง

#### 4.1 ผู้สาว

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหาเรื่อง ผู้สาว ควรประกอบด้วย กรณีต่าง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมเข้าข่ายการกระทำผิดวินัยพร้อมมาตรฐานโทษที่เกิดจากการกระทำผิดในแต่ละกรณี เช่น อนาคต ล่วงละเมิดทางเพศ และมีผู้ประพฤตินในลักษณะเดียวกันบ่อย ๆ

#### 4.2 ความผิดเกี่ยวกับการเงิน

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหาเรื่อง ความผิดเกี่ยวกับการเงิน ควรประกอบด้วย กรณีตัวอย่างเกี่ยวกับความผิดทางการเงิน เช่น การเก็บรักษา – เบิกจ่ายเงินของทางราชการ การเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง การจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุ การก่อสร้าง การปลอมแปลงเอกสาร การเก็บรักษาเงินของทางราชการ และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

#### 4.3 การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายในหน้าที่ต่าง ๆ

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหาเรื่อง การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายในหน้าที่ต่าง ๆ ควรประกอบด้วย กรณีตัวอย่างเกี่ยวกับการทอดทิ้งหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่ราชการ การขาดราชการ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

#### 4.4 การประพฤติตนไม่เหมาะสม

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหาเรื่อง การประพฤติตนไม่เหมาะสม ควรประกอบด้วย กรณีตัวอย่างเกี่ยวกับ การเสพสุรา การเล่นเกมพนัน การกระทำที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด การไม่รักษาความสามัคคี

#### 4.5 อื่น ๆ

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ควรพูดถึงจริยธรรมของข้าราชการครูและวินัย

5. สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดของเนื้อหา เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือเรื่องใด เพราะเหตุผลใด

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ควรแยกแยะให้เห็นชัดเจนในเรื่องของการระบุเนื้อหาในสิ่งที่ เป็น ข้อพึงปฏิบัติ ข้อที่ต้องปฏิบัติ และข้อที่ห้ามปฏิบัติ เพราะจะทำให้เกิดความตระหนัก จะส่งผลให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู การให้ความรู้แก่ครูในเรื่องที่ครูกระทำผิด ทั้งในด้านข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เพื่อให้ครูได้รู้ถึงสาเหตุที่อาจเป็นความผิดทางวินัยและผลจากการที่กระทำผิดวินัย ซึ่งผู้ที่กระทำผิดจะได้หาทางหลีกเลี่ยง ควรให้ข้าราชการครูมีจิตสำนึกในการกระทำของตนเอง รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพราะจะทำให้เกิดความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนมากขึ้น

6. ท่านคิดว่าการประเมินผลเนื้อหา เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เหมาะสมควรมีลักษณะอย่างไร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินโดยใช้แบบทดสอบที่เป็นแบบเลือกตอบหรือ check list ที่แสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ เช่น การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และควรมีการประเมินความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา เป็นแบบปรนัยหรืออัตนัย

7. แบบทดสอบก่อนเรียนและระหว่างเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ออกเป็นรูปแบบวัดเชิงพฤติกรรม โดยเขียนเป็นสถานการณ์ และให้แสดงออกโดยมีข้อเลือก ก. ข. ค. ง. หรือ จ. เป็นแบบทดสอบปรนัยลักษณะวัดจิตวิสัยของตน หรือแสดงออกเป็นภาพจำลองสถานการณ์แล้วให้ตอบโดยเลือกจากตัวเลือก ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับสิ่งที่อบรม

8. การวัดและประเมินผล (แบบทดสอบหลังเรียน) เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ควรเป็นข้อสอบปรนัยที่ครอบคลุมเนื้อหา ข้อกฎหมาย และบทลงโทษ หากมีการกระทำผิดวินัย หรือเขียนเป็นอุทาหรณ์ของกรณีการทำความผิดทางด้านวินัย และให้ผู้วัดและประเมินผลตอบว่าถูกผิด เหมาะสมกับการกระทำประการใด เป็นลักษณะข้อสอบอัตนัย

9. เกณฑ์การตัดสินว่าผู้รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจและมีความตระหนัก เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นอย่างไร

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

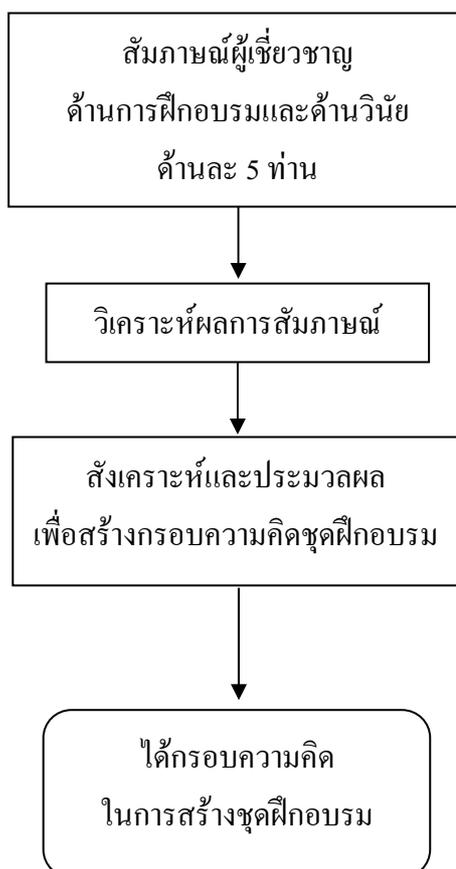
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่ควรมีวิสัยและจริยธรรม สูง เกินกว่าปกติของข้าราชการทั่วไป เจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย คือ การกระทำผิด วินัยลดน้อยลง ผลสำเร็จที่สูงสุดของวินัย คือ ครูไม่ทำผิดวินัยเลย จึงควรตัดสินให้ผ่านร้อยละ 70 ขึ้นไป

10. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงเรื่องวินัยเป็นสำคัญ
2. ควรบรรจุหลักสูตรวินัยข้าราชการครูในเนื้อการผลิตบัณฑิตทุกด้าน ทุกสาขา
3. การสอบแข่งขันหรือเลื่อนตำแหน่งต้องสอบวิชาวินัย
4. การลงโทษต้องลงโทษจริงจัง ในขณะเดียวกันต้องส่งเสริมและสร้างคนดี เอาคนชั่วออก เป็นต้น
5. การวิเคราะห์วิจัยเรื่องการพัฒนาครูไม่ว่าจะในเรื่องใด โดยเฉพาะเรื่องวินัย ข้าราชการครูถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ไม่ควรทำเพียงตามธรรมเนียมหรือเพื่อผ่านการศึกษา แต่ควรให้เกิดมรรคเกิดผลอย่างแท้จริง โดยอาจนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติจะเกิดผลบุญ อานิสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง
6. ควรมีการพัฒนาเรื่องวินัย โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการทุกคนอย่างต่อเนื่อง
7. ควรช่วยให้ข้าราชการครูอยู่ในกรอบของวินัย ปลูกฝังให้มีจิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. ควรเน้นให้ข้าราชการครูมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นกรอบความคิดในการสร้างชุดฝึกอบรมต่อไป  
 ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

### 3. การสร้างชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 นำกรอบความคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัยและด้านการฝึกอบรม มาออกแบบและสร้างเป็นชุดฝึกอบรม

3.2 นำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัยและด้านการฝึกอบรม ตรวจสอบคุณภาพและความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุทัศนศึกษา ใบงาน/กิจกรรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบวัดความตระหนัก สำหรับใช้ทำการทดลองในการวิจัย และดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม โดยนำไปใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบหนึ่งต่อหนึ่ง กลุ่มย่อย และกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับ

3.3 นำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน แบบรายบุคคล 1:1 X 3 (one to one tryout) ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน แล้วแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยทดลองกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน โดยคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ได้ผลการทดลองดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ขั้นการทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง

ผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 1) 10 คะแนน	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 2) 10 คะแนน	รวม ระหว่างเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (30 คะแนน)
1	9	9	18	28
2	8	8	16	25
3	6	8	14	23
$\Sigma x$	23	25	48	76
$\bar{X}$	7.67	8.33	16.00	25.33
S.D.	1.53	0.58	2.00	2.52
$E_1/E_2$			80.00	84.44

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ปรากฏว่าผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน ( $E_1$ ) และผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำแบบทดสอบ

หลังเรียน (E<sub>2</sub>) ของชุดฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 80.00/84.44 แสดงว่า ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

3.4 นำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน แบบกลุ่มย่อย (small group tryout) ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน แล้วแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยทดลองกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน โดยคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ได้ผลการทดลองดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ชั้นการทดลองแบบกลุ่มย่อย

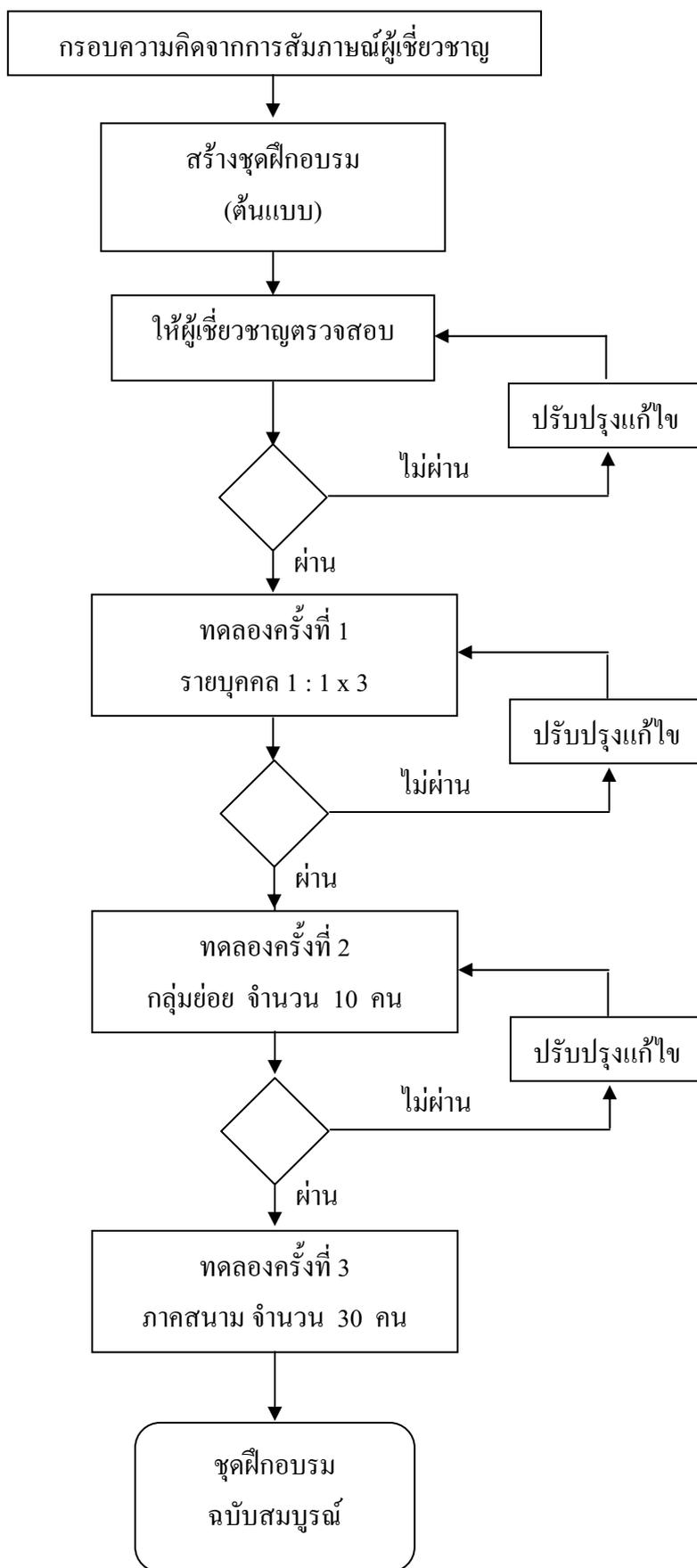
ผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 1) 10 คะแนน	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 2) 10 คะแนน	รวม ระหว่างเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (30 คะแนน)
1	9	9	18	26
2	8	8	16	29
3	7	9	16	25
4	6	8	14	26
5	8	7	15	25
6	8	8	16	25
7	9	8	17	27

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 1) 10 คะแนน	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 2) 10 คะแนน	รวม ระหว่างเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (30 คะแนน)
8	8	9	17	26
9	8	8	16	26
10	8	9	17	26
$\sum x$	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>162</b>	<b>261</b>
$\bar{X}$	<b>7.90</b>	<b>8.30</b>	<b>16.20</b>	<b>26.10</b>
S.D.	<b>0.88</b>	<b>0.67</b>	<b>1.14</b>	<b>1.20</b>
$E_1/ E_2$			<b>81.00</b>	<b>87.00</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏว่า ผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน ( $E_1$ ) และผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำแบบทดสอบหลังเรียน ( $E_2$ ) ของ ชุดฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 81.00/87.00 แสดงว่า ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อ นำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

3.5 นำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่เคยผ่านการ ฝึกอบรมเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน แบบภาคสนาม (field tryout) ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน แล้วแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่สมบูรณ์แบบต่อไป ดังแผนภูมิที่ 3

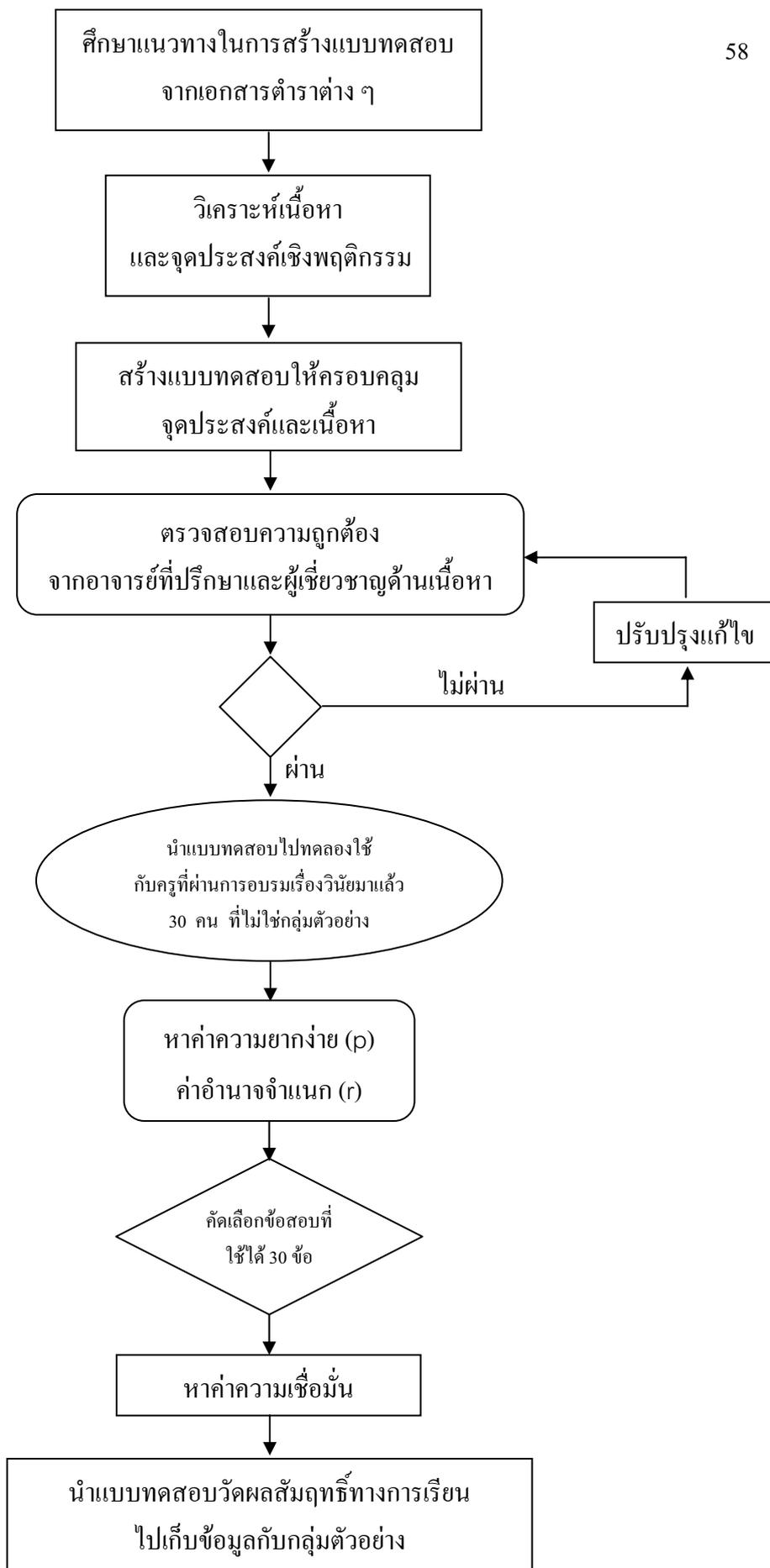


แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรม

#### 4. การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการศึกษา

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบทดสอบจากเอกสาร และตำราต่าง ๆ
- 4.2 วิเคราะห์เนื้อหาและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 4.3 สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ แล้วตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม
- 4.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม
- 4.5 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นทั้ง 60 ข้อ ไปใช้ทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เคยผ่านการฝึกอบรมวินัยสำหรับข้าราชการครู จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ( $p$ ) และค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) แล้วทำการคัดเลือกข้อสอบที่พิจารณาเห็นว่าใช้ได้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 30 ข้อ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 128 – 133)
- 4.6 นำผลการทดสอบความยากง่ายที่ได้ ไปหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร KR – 20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson)
- 4.7 นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์ จำนวน 30 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ผล ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 สรุปขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. การสร้างแบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการในการสร้างแบบวัดความตระหนักจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 ดำเนินการสร้างแบบวัดความตระหนักเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scal Type) โดยกำหนดค่าระดับความตระหนักในแบบวัดความตระหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายความว่า มีความตระหนักมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายความว่า มีความตระหนักมาก ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

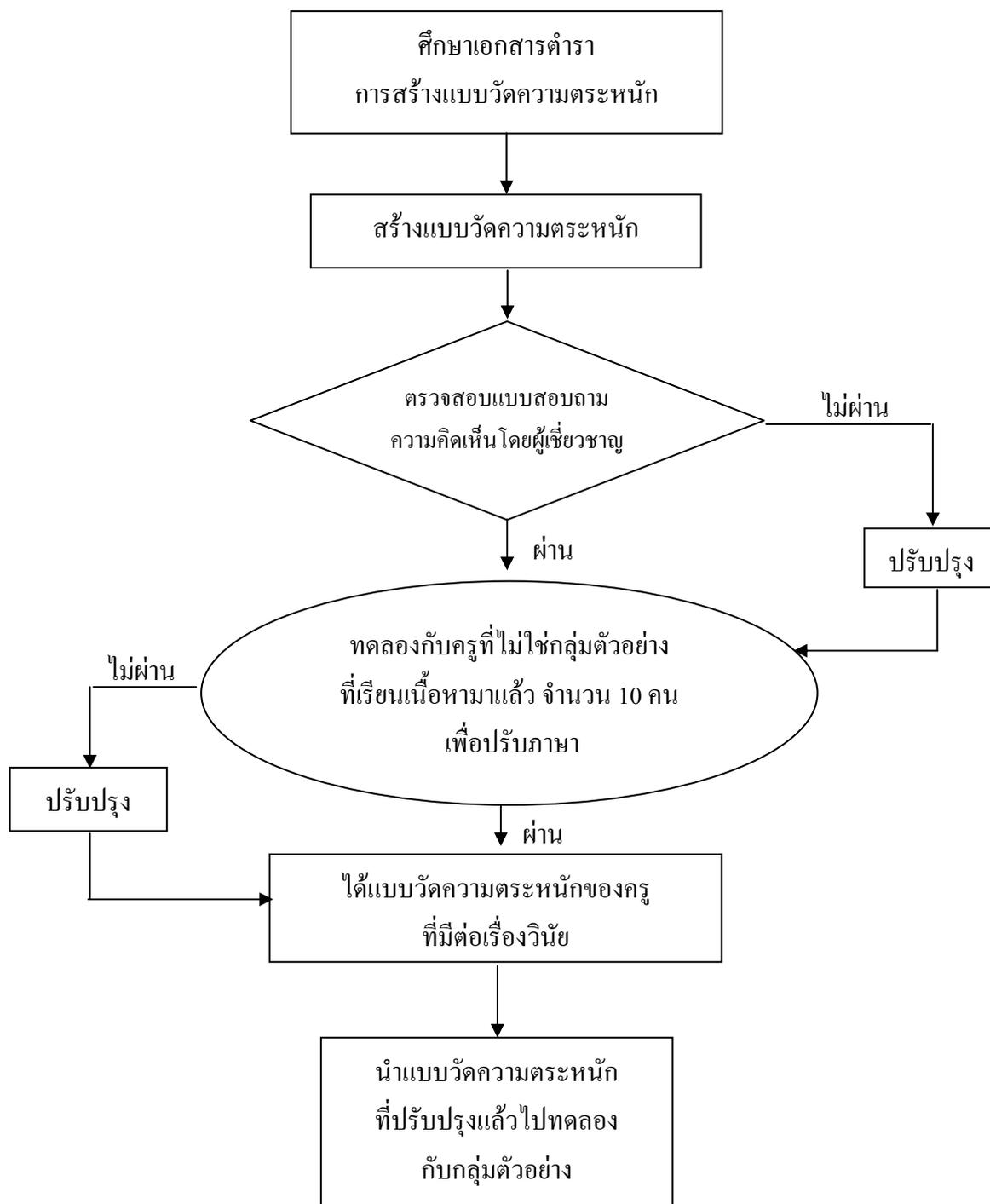
ระดับ 3 หมายความว่า มีความตระหนักปานกลาง ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายความว่า มีความตระหนักน้อย ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายความว่า มีความตระหนักน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

5.4 นำแบบวัดความตระหนักที่สร้างขึ้น ไปให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ แล้วหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยถือเกณฑ์ความคิดเห็น 2 ใน 3 แล้วนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

5.5 นำแบบวัดความตระหนักที่ผ่านเกณฑ์เรียบร้อยแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผล ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 สรุปขั้นตอนการสร้างแบบวัดความตระหนักของครูที่มีต่อเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

## การดำเนินการทดลองเครื่องมือ

### แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยและพัฒนา ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยชุดฝึกอบรม (one group pretest – posttest design) (นิคม ตังคะพิภพ 2543 : 310 – 311) แบบแผนการทดลองดังนี้

กลุ่ม	ทดสอบก่อนฝึกอบรม	ทดลอง	ทดสอบหลังฝึกอบรม
กลุ่มทดลอง	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>

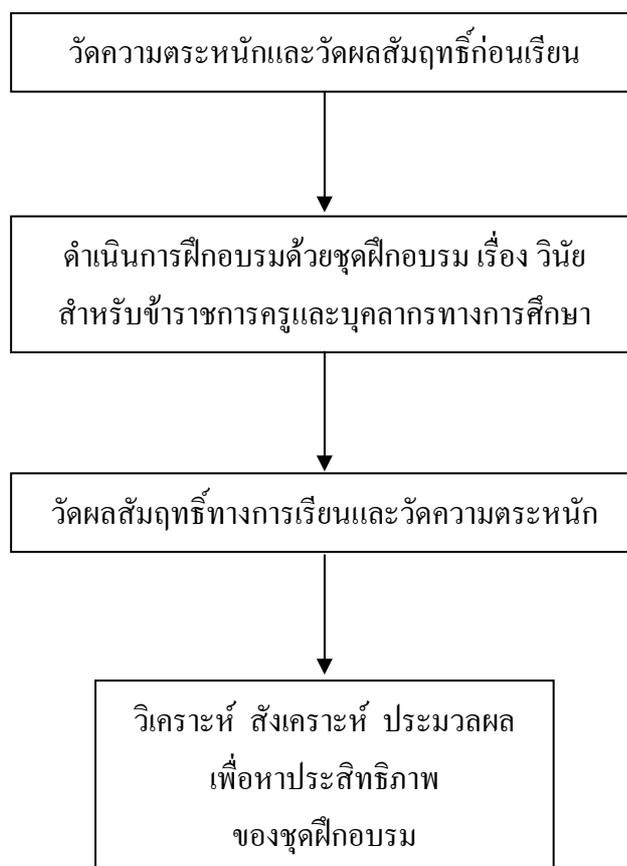
เมื่อกำหนดให้

- O<sub>1</sub> หมายถึง การทดสอบก่อนการฝึกอบรม (pretest)
- X หมายถึง การฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม
- O<sub>2</sub> หมายถึง การทดสอบหลังการฝึกอบรม (posttest)

### การดำเนินการทดลอง

ในการทดลองเครื่องมือการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่อาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน โดยมีขั้นตอนการทดลอง ดังนี้

1. นำแบบวัดความตระหนักและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ ไปทดสอบก่อนการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
2. ดำเนินการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยให้กลุ่มตัวอย่าง (ผู้เข้ารับการฝึกอบรม) ศึกษาชุดฝึกอบรมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในแบบฝึกปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมจนจบเนื้อหาการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้
3. เมื่อดำเนินการฝึกอบรมจนเนื้อหาที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรม ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตอบแบบวัดความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอีกครั้ง ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

#### การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม โดยดำเนินการ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อเรื่องวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อกำหนดให้	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การหาค่าความยากง่ายของแบบทดสอบและค่าอำนาจจำแนก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 128 – 133) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้

$$P = \frac{R}{N}$$

$$r = \frac{Ru - Re}{\frac{N}{2}}$$

เมื่อกำหนดให้	P	หมายถึง	ระดับความยากง่าย
	R	หมายถึง	จำนวนคนผู้ตอบในแต่ละข้อ
	N	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	r	หมายถึง	อำนาจจำแนก
	Ru	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบถูกของกลุ่มเก่ง
	Re	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบถูกของกลุ่มอ่อน

3. การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อกำหนดให้	$\bar{X}$	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต
	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

เมื่อกำหนดให้	S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนแบบทดสอบหรือกิจกรรม
	$\sum x^2$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

4. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) หรือใช้สูตรคำนวณ  $t$  - test

$$t = \frac{\Sigma D}{\sqrt{\frac{n\Sigma D^2 - (\Sigma D)^2}{(n-1)}}}$$

เมื่อกำหนดให้	$t$	หมายถึง	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
	$\Sigma D$	หมายถึง	ผลรวมค่าความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
	$\Sigma D^2$	หมายถึง	ผลรวมค่าความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่ยกกำลังสอง
	$n$	หมายถึง	จำนวนคู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยมี $df = n - 1$

5. การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ใช้สูตร

$$E_1 = \frac{\frac{\Sigma x}{N}}{A} \times 100$$

$$E_2 = \frac{\frac{\Sigma y}{N}}{B} \times 100$$

เมื่อกำหนดให้	$E_1$	หมายถึง	ประสิทธิภาพของกระบวนการ
	$E_2$	หมายถึง	ประสิทธิภาพของผลลัพธ์
	$\Sigma x$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนสอบแบบฝึกหัดหรือกิจกรรม
	$\Sigma y$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนสอบหลังฝึกกิจกรรม
	$N$	หมายถึง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	$A$	หมายถึง	คะแนนเต็มของแบบฝึกหัดหรือกิจกรรม
	$B$	หมายถึง	คะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังฝึกอบรม

(ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ 2520 : 135 – 136)

6. การวิเคราะห์ความตระหนักของผู้เข้ารับการศึกษาประกอบต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard deviation) แล้วผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1981 : 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความตระหนักอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความตระหนักอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความตระหนักอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความตระหนักอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความตระหนักอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$t$	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤต $t$

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ผู้วิจัยทดลองใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยอาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาประสิทธิภาพ

ของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามเกณฑ์ 80/80 ได้ผลการทดลองดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ชั้นการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 1) 10 คะแนน	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 2) 10 คะแนน	รวม ระหว่างเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (30 คะแนน)
1	8	8	16	26
2	8	9	17	26
3	7	8	15	27
4	7	8	15	25
5	9	8	17	26
6	8	8	16	25
7	9	8	17	26
8	8	8	16	28
9	7	8	15	26
10	8	8	16	26
11	8	8	16	27
12	9	10	19	27
13	8	8	16	26
14	8	9	17	27
15	10	9	19	30
16	8	8	16	25
17	8	9	17	26
18	8	8	16	25
19	8	8	16	26

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 1) 10 คะแนน	ระหว่างเรียน (ครั้งที่ 2) 10 คะแนน	รวม ระหว่างเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (30 คะแนน)
20	8	9	17	26
21	8	9	17	26
22	9	7	16	27
23	8	9	17	26
24	9	9	18	28
25	8	8	16	27
26	8	9	17	27
27	8	8	16	27
28	8	9	17	27
29	8	9	17	25
30	10	9	19	30
$\sum X$	<b>246</b>	<b>253</b>	<b>499</b>	<b>796</b>
$\bar{X}$	<b>8.20</b>	<b>8.43</b>	<b>16.63</b>	<b>26.53</b>
S.D.	<b>0.71</b>	<b>0.63</b>	<b>1.07</b>	<b>1.25</b>
$E_1/ E_2$			<b>83.17</b>	<b>88.44</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน ( $E_1$ ) และผลประสิทธิภาพของคะแนนซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละในการทำแบบทดสอบหลังเรียน ( $E_2$ ) ของชุดฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 83.17/88.44 แสดงว่า ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

**ตอนที่ 2** การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ผลจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้ารับการอบรมก่อนและหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม จำนวน 30 คน ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนและหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

การทดสอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม	30	18.67	3.39	13.40
หลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม	30	26.53	1.25	

\*\* p < 0.05

จากการคำนวณ พบว่าค่า t ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่าวิกฤตที่กำหนดไว้ กล่าวคือ คะแนนหลังการใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนและหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม ( $\bar{X} = 26.53$ , S.D.= 1.25) สูงกว่าก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม ( $\bar{X} = 18.67$ , S.D. = 3.39)

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ผลจากการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบวัดความตระหนักที่มีต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความตระหนักของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ความตระหนักของผู้เข้ารับการอบรม	จำนวนคน	ระดับเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม	30	3.50	0.51	ปานกลาง
หลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม	30	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.51)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยและพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน และศึกษาความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญอภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังเรียนด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงระดับความตระหนักต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 508 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจงจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากผู้ที่อาสาสมัครเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 30 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรมและด้านวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3
4. แบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

### 4. วิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบวัดความตระหนักและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ ไปทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรม กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
2. ดำเนินการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยให้กลุ่มตัวอย่าง (ผู้เข้ารับการฝึกอบรม) ศึกษาชุดฝึกอบรมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น รวมทั้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในแบบฝึกปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมจนจบเนื้อหาการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

3. เมื่อดำเนินการฝึกอบรมจบเนื้อหาที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรม ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตอบแบบวัดความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอีกครั้ง

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการทดลองสรุปได้ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพ 83.17/88.44 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรมหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สูงกว่าก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนักต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.51)

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้พัฒนาชุดฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยอาศัยแนวคิดของ สมจิต จันทรฉาย และคณะ (2547 : 26) มากำหนดเป็นขั้นตอนในการพัฒนาชุดฝึกอบรม 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและกำหนดแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การสร้างชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การทดลองและการประเมินการใช้ชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาและปรับปรุงชุดฝึกอบรม จากการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ทำให้กระบวนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเป็นไปตามระบบที่ดี ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพ 83.17/88.44 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 อาจเนื่องจากชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบ เริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 คน และด้านชุดฝึกอบรม จำนวน 5

คน เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรม จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ กำหนด โครงสร้างเนื้อหาและกิจกรรม และลงมือสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย สื่อ สิ่งพิมพ์ วัสดุทัศนศึกษา คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม ใบงาน/กิจกรรม หลังจากสร้างชุดฝึกอบรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำชุด ฝึกอบรมดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง และนำผลที่ได้มา ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1 : 1 X 3) จำนวน 3 คน และแบบกลุ่มย่อย จำนวน 10 คน โดยในการทดลองแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้ หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมด้วย โดยจะต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 รวมทั้งนำ ข้อบกพร่องที่พบในแต่ละครั้งมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่ง การดำเนินการอย่างเป็นระบบส่งผลให้ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องแนวคิดกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ ที่ได้กล่าวถึงการหาประสิทธิภาพของชุด การสอน ซึ่งสรุปได้ว่า “...จะต้องมีการนำไปทดลองเป็นรายบุคคลแบบ 1 : 1 ก่อน สังเกตพฤติกรรม ทดลองหาประสิทธิภาพ เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ต่อจากนั้นจึงนำไป ทดลองใช้กับกลุ่มย่อยประมาณ 5 – 10 คน นำข้อบกพร่องที่พบมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองกลุ่มใหญ่ จนเชื่อถือได้ว่าเป็นชุดการสอนที่มีประสิทธิภาพ” จากการทำผู้วิจัยนำ ชุดฝึกอบรมไปทดลองแบบรายบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ คือ มี ประสิทธิภาพ 80.00/84.44 และนำไปทดลองแบบกลุ่มย่อย 10 คน พบว่า ชุดฝึกอบรมมี ประสิทธิภาพ 81.00/87.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

จากกระบวนการในการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในแต่ละขั้นตอนดังกล่าว ข้างต้น เมื่อนำชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จึงพบว่า ชุดฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 คือ มีประสิทธิภาพ 83.17/88.44 สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ชาย กมขุนทด ได้สร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับครู ประถมศึกษา เรื่อง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองมี ประสิทธิภาพ 95.36/95.00 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยของอภิภู สิทธิภูมิมงคล ได้พัฒนา ชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาและการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการ สอน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาและการ ทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หน่วยที่ 1 มีประสิทธิภาพ 89.75/81.53 และหน่วย ที่ 2 มีประสิทธิภาพ 88.46/81.15 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ทั้งสองหน่วย ผลการวิจัยของ ปัญญา แก้วกล้า ได้สร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ 90.67/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยของ บุญรา สว่างวาลัยเพ็ชร ได้พัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครู โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ 82.16/81.72 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สูงกว่าก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากหลักการที่ว่า การนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นสื่อผสม ซึ่งสื่อแต่ละชนิดมีความแตกต่างกันออกไป การนำสื่อแต่ละชนิดมาใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสมเป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายและเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ปาน กิมปี และกรรมกรชัย เข้มเกษร (2533 : 616) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นชุดฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว ผู้ที่รับการอบรมจะได้ศึกษาไปตามความสามารถของตนเอง ชุดฝึกอบรมประเภทนี้ถ้าได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี จะใช้ง่าย สะดวก มีผลสัมฤทธิ์สูง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นหลังจากศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุทัศนศึกษา ใบงาน/กิจกรรม เกิดจากการที่สื่อต่าง ๆ ในชุดฝึกอบรมได้รับการออกแบบและผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งคุณสมบัติของสื่อที่นำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่ต้องการ อ่านได้ตามความสามารถของแต่ละคน สะดวกในการหยิบใช้ และเป็นสื่อที่ให้สาระความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบการนำเสนอต่าง ๆ วัสดุทัศนศึกษา เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถมองเห็นภาพและเสียงได้พร้อมกันเหมือนกับว่าอยู่ในสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และรับรู้ได้ดียิ่งขึ้น ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น มีพัฒนาการทางความคิดและการสังเกต ทำให้เกิดประสบการณ์และความทรงจำไปได้ยาวนาน ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน ทำให้เกิดความสนุกและไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน ช่วยสร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมขึ้นในความคิดของผู้เรียน ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และวัสดุทัศนศึกษาเป็นสื่อที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และสามารถทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ กฤษณา ประชากุล (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้สร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง การเลือกสื่อการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยของสุรพงษ์ มีศรี (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม เรื่อง การผลิตและการนำเสนอแผ่นภาพโปร่งใส สำหรับครูผู้สอน ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งชุดฝึกอบรมประกอบด้วยเอกสารเนื้อหา ชุดตัวอย่างแผ่นภาพโปร่งใส เทปโทรทัศน์ และชุดฝึกปฏิบัติการระหว่างเรียนจากชุดฝึกอบรม ผลการวิจัยปรากฏว่าคะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยของพนมพร ถนอมทรัพย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้สร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่พนักงานสาธารณสุขชุมชน เรื่อง การควบคุมมลพิษทางน้ำ พบว่า ความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังศึกษาจากชุดฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของใจกลั่น นาวานุกุณนิคม (2549 : บทคัดย่อ) จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเรื่องการปลูกผักไร้สารพิษ ตามแนวคิดวิถีพุทธ สำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศก พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมด้านความรู้หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญญา สิทธิภูมิมงคล (2545 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาและการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูหลังศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา แก้วกล้า (2547 : บทคัดย่อ) ได้สร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังศึกษาด้วยฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษรา สว่างลัยเพ็ชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครูโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้อบรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีความแตกต่างกับการฝึกอบรมทั่วไปที่ต้องมีวิทยากรเป็นหลัก โดยการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ ตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน

คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมสามารถทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมจากสื่อที่หลากหลาย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการเรียน เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้ดีขึ้น เมื่อเกิดการรับรู้หรือยอมรับสิ่งนั้นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยอาจจะเป็นในรูปของข่าวสาร ข้อมูล หรือแม้แต่การได้เคยทำหรือมีประสบการณ์ด้วยตนเอง และได้เก็บเอาไว้เป็นความรู้ เพื่อใช้ในการแยกแยะ พิจารณา และปฏิบัติต่อตัวกระตุ้นต่างๆ มาประกอบเข้าด้วยกันแล้ว ต่อไปก็จะนำไปสู่ความเข้าใจในสิ่งเรานั้น คือ เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งเรานั้น และนำไปสู่การเรียนรู้เป็นขั้นต่อไปคือมีความรู้ในสิ่งนั้น และเมื่อบุคคลเกิดความรู้แล้วจึงมีผลนำไปสู่ความตระหนักในที่สุด ทั้งความรู้และความตระหนักนี้จะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้นๆ ต่อไป คือ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุภทศิริ พรสุรัตน์(2543 : 8) กล่าวว่าความตระหนักเป็นพฤติกรรมทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ความตระหนัก เป็นเรื่องของโอกาสการรับสัมผัสจากสิ่งเร้า การใช้จิตไตร่ตรองแล้วเกิดความสำนึกต่อปรากฏการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ และในเรื่องของความตระหนักนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับความจำหรือการรำลึกมากนัก เพียงแต่จะรู้สึกว่ามีสิ่งนั้นอยู่ และความตระหนักของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล แนวคิดของ ชูสมนัตร์ทอง (2533 : 12) กล่าวว่า ความตระหนักเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความคิดเห็น ความสำนึก เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเองได้ โดยอาศัยระยะเวลา ประสบการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนัก และแนวคิดของสมภพ วงศ์ประสาร (2546 : 41) กล่าวว่า ความตระหนักเป็นความรู้สึกที่รับผิดชอบของบุคคลที่สำนึกถึงสิ่งต่างๆ ในปรากฏการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าความตระหนักเป็นความสำนึก เป็นความรู้ตัว เป็นความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เขาประสบในสิ่งแวดล้อมที่เขาได้อยู่ ดังนั้น ความตระหนักจึงเป็นความรู้สึกที่แต่ละคนมีต่อตนเอง เป็นการรับรู้ภาพรวมเกี่ยวกับตนเอง หรือการมีภาพพจน์ต่อตนเองว่ามีคุณค่า

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วยสื่อที่หลากหลายชนิด และเป็นสื่อที่น่าสนใจ อย่างเช่น สื่อสิ่งพิมพ์ควรพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย อาจสร้างเป็น e-book หรือหนังสือการ์ตูน ภาพที่ใช้ประกอบควรมีความสวยงาม และสอดคล้องกับเนื้อหา เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจในเนื้อหาที่ยากแก่การเข้าใจ เห็นว่าเป็นเรื่องที่สามารถเข้าใจได้อย่างง่าย และได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีได้

2. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ควรแจ้งผลให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ทราบผลการเรียนรู้ทุกครั้ง เพื่อประเมินผลการพัฒนาตนเอง

3. การวัดความตระหนักผู้เข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังการฝึกอบรม ควรวัดหลังจากการอบรมไปแล้วอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการใช้เทคนิคอื่น ๆ เช่น ทำเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) , เว็บไซต์

2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะการฝึกอบรมออนไลน์

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กทสรวง สระแก้ว. “บทบาทของผู้บริหารในการรักษาวินัยที่ส่งผลต่อการมีวินัยในตนเองของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2549.

..... . พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2548.

..... . พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2546.

..... . รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของ

ข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2541.

..... . การบริหารงานวินัยข้าราชการครูและคู่มือชุดปฏิบัติการพัฒนาวินัยและจริยธรรม

ข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

กฤษณา ประชากุล. “การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการเลือกสื่อการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอน

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2537. บทคัดย่อ.

เกียรติศักดิ์ อิชยนันท์. “วินัย คือปัจจัยสร้างชาติ.” วารสารวัฒนธรรมไทย, 23 (ตุลาคม 2527) : 71 – 75.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบ

วิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : คณะนิสิตคุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร

และการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529.

ใจกลั่น นาวาบุญนิยม. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการปลูกฝังไว้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธ

สำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวโศก.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะ

ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2549.

- ฉลอง นิมสุข. “ความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. ระบบสื่อการสอน. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2520.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2540.
- ชูสม ฉัตรทอง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่บริหารงาน  
พัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- ถวิล เนตรวงษ์. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมครู การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มสาระ  
การเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
2547.
- ชนภาส อยู่ใจเย็น. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล  
การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยชั้นเรียน.” วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- นพดล เอพกานนท์. “การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมโปรแกรมออโต้แคด รีลิส 13  
เรื่องการใช้คำสั่งในการสร้างภาพ 3 มิติ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2542.
- นาตยา แก้วใส. “การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมอาจารย์ เรื่องการใช้โปรแกรม  
เพาเวอร์พอยท์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี  
เทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2542.
- นิคม ดังคะพิภพ. สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา : มโนทัศน์และการประยุกต์ การวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนร่วม และการออกแบบการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. เทคนิคการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2535.
- นิตกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สัมภาษณ์ , 24 มีนาคม 2549.

- พนมพร ถนอมทรัพย์. “การสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุข เรื่อง การควบคุมมลพิษทางน้ำ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- พรพิมล บุญประเสริฐ. “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชุดฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการสร้างสื่อแผ่นภาพโปรงใสของครู – อาจารย์โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, 2540.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). วินัย เรื่องใหญ่กว่าที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด , 2538.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). “จรรยาบรรณเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการอย่างไร.” ตามรอยพระยุคลบาท : แนวทางการประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน, 15. บรรณาธิการ โดย สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย , 2538.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาการสอน. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2537.
- บุษรา สังกวาลย์เพชร. “การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง ไอซีทีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครูโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- ประทีป ดันติเวช. “การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องขยะและน้ำเสียให้กับนักเรียนชั้นประถมปีที่ 6 ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตรสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.
- ประนอมศรี จันทนวงษ์. “วิเคราะห์การกระทำความคิดทางวินัยตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ของข้าราชการครู ปีงบประมาณ 2531.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534.
- ประวีณ ฅ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชนจำกัด, 2533.
- ปาน กิมปี และ กรรณิการ์ แยมเกสร. “การจัดประชุมการศึกษานอกระบบและเทคโนโลยีในการฝึกอบรม.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรมหน่วยที่ 9 – 15, 581 – 636. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2533.

- ปัญญา แก้วกล้า. “การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- ปัญญา บูรณะนนทสิริ. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- ลัดดา สุขปรีดี. เทคโนโลยีการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ,  
2522.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง. ม.ป.ท., 2537 (อัคราเสนา)
- วัชรวิสา สามาลัย. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียนและ  
การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ศิริพรรณ สายหงส์ และสมประสงค์ วิทยเกียรติ. “การผลิตและการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการศึกษา  
นอกระบบ.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้สื่อการศึกษานอกระบบ  
หน่วยที่ 9 – 15, 669 – 726. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,  
2534.
- ศักดิ์ชาย กมขุนทด. “การสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองสำหรับครูประถมศึกษา เรื่อง การอนุรักษ์  
สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
สิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- สมจิต จันทน์ฉาย และคณะ. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้  
ตามแนวปฏิรูปการศึกษาสำหรับทีมงานครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ภายในโรงเรียน.”  
รายงานการวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ชุดโครงการผลิตและ  
พัฒนาครู ชุดโครงการที่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2547. (อัคราเสนา)
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2526.
- สมภพ วงศ์ประสาร. “พฤติกรรมการณ์ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของคนงานใน  
สถานประกอบการผลิตเครื่องดื่มน้ำและถนอมอาหาร เขตกิ่งอำเภอสามร้อยยอด  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

- สรสมร นาคะสิงห์. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การถ่ายภาพบุคคลในสตูดิโอ.” วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ , 2542.
- สุภัทศิริ พรสุรัตน์. “ความตระหนักรู้ต่อพิษภัยจากสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูข้าวของเกษตรกร  
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาเกษตรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- สุรพงษ์ มีศรี. “ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมเรื่องการผลิตและการนำเสนอแผ่นภาพโป่งใส สำหรับ  
ครูผู้สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, 2540.
- สุพัฒน์ บิลอับดุลลาห์. “การรับรู้ของผู้ปกครองไทยมุสลิมในการส่งเสริมวินัยแห่งตนของนักเรียน  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. จรรยาและวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2525.
- \_\_\_\_\_. เอกสารพัฒนาวินัยข้าราชการครู : วินัยข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือน.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531. (อัดสำเนา)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2538.
- \_\_\_\_\_. “สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ : คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู.”  
จัดโดยฝ่ายจรรยาครู กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา  
ณ ศูนย์สารนิเทศ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 25 มกราคม 2529.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. “วินัยสร้างเสริมสมรรถภาพของข้าราชการอย่างไร.” วารสารข้าราชการ, 29  
(ตุลาคม 2527) : 13 – 22.
- โสรัจ สุจริตกุล. “วินัยข้าราชการพลเรือน : หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา.” วารสารข้าราชการ, 25  
(มีนาคม 2523) : 6 – 11.

อภิภู สิทธิภูมิมงคล. “การพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาและการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

### ภาษาต่างประเทศ

Beach , Dale S. Personnel . The Management of People at Work. 4<sup>nd</sup> ed. New York : Macmillan , 1980.

Best , Johnson W. Research in Education. 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs : Prentice – Hall Inc., 1981.

Carter , James Albert. “The systematic development of a video – based self – instructional interview Training package.” Dissertation Abstracts International 58 (May 1998) : 6229 – B.

Cronbach , Lee Joseph. Essentials of Psychological testing. New York : Harper & Row , 1975.

Krepps , Karen A. “The effects of an experimental computer training program on effective job Responses for employees converting to an automated operation (Organizational Behavior , Attitude , Operations research).” Dissertation Abstracts International 47 (1986) : 1293 – A.

Mowrer Benda and Susan Barbara. The Effect of Leadership Styles on The Disciplinary Climate and Culture of Elementary Schools, Widener University (2000) 24 (2006) : 61 – 05 A [Online]. Available from SU Library : THAILIS File : DAI Item : 19975368.

Pollock , Brenda J. “The formative evaluation of a professional development training package : The computer in early childhood.” Master Abstracts International 31 (1991) : 365.

Webster ’s II. New Riverside university dictionary. Boston : Riverside Publishing Compang , 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทร. 2371

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ 18 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

เนื่องด้วยนางสาวรัตนาวดี เวศม์บางแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา ชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความประสงค์จะเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ในการนี้ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้แก่ศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม)

หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา



ที่ ศธ.0520.203.5/ 199

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

18 สิงหาคม 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

เรียน นายชินนท์ แสงแก้ว

เนื่องด้วยนางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความประสงค์จะเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ในการนี้ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม)

หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

สำนักงานภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

โทรศัพท์ (034) 219135

โทรสาร (034) 219135

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

#### ผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรม

อาจารย์นำมนต์ เรืองฤทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรวดี ศรีเอี่ยมสะอาด	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาและ นวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
นายสุชาติ ดิงสะ	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีงการณ	อาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
นายอภิภู สิทธิภูมิมงคล	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล

#### ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

นายอุดม อินทรเวศน์วิไล	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
นายกำพล วันทา	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
นายทรงวุฒิ เกตุสิน	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สุริยงค์ ชวนขັນ	อธิการบดี บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย เพียรเสมอ	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ.0520.203.5/ ๒๒๗

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

1 กันยายน 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความประสงค์จะเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาในการนี้ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม)  
หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

สำนักงานภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

โทรศัพท์ (034) 219135

โทรสาร (034) 219135



ที่ ศธ.0520.203.5/235

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

1 กันยายน 2550

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความประสงค์จะเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรม ในการนี้ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้แก่นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมหญิง เจริญจิตรกรรม)

หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

สำนักงานภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

โทรศัพท์ (034) 219135

โทรสาร (034) 219135

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

#### ผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรม

อาจารย์นำมนต์ เรืองฤทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรวดี ศรีเอี่ยมสะอาด	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาและ นวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
นายสุธาทู ดิงสะ	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีงการณ	อาจารย์ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
นายอภิภู สิทธิภูมิมงคล	นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล

#### ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

นายอุดม อินทรเวศน์วิไล	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
นายกำพล วันทา	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
นายทรงวุฒิ เกตุสิน	นิติกร 8 ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สุริยงค์ ชวนขยัน	อธิการบดี บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย เพียรเสมอ	อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ภาคผนวก ค

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับด้านชุดฝึกอบรม

หัวข้อวิจัย : เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาแบบสัมภาษณ์ และให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนของแบบประเมินในแต่ละข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
1	ท่านคิดว่าในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบัน ควรมีวิธีการหรือรูปแบบการฝึกอบรมอย่างไร				
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม เป็นอย่างไร				
3	ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง				
4	ท่านคิดว่ารูปแบบชุดฝึกอบรม เรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด <input type="checkbox"/> 4.1 การจัดฝึกอบรม <input type="checkbox"/> 4.2 ฝึกอบรมด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> 4.3 แบบผสมผสาน				

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
5	ท่านคิดว่าชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ควรประกอบด้วยสื่อ รูปแบบใดบ้างที่เหมาะสม				
6	แบบทดสอบระหว่างเรียน เรื่อง วินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ควรมีการวัดและ ประเมินผลอย่างไร				
7	การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ควรใช้วิธีวัดและ ประเมินผลแบบใด				
8	ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชุดฝึก อบรมควรใช้เวลานานเท่าใด อย่างไร				
9	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับด้านชุดฝึกอบรม  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ค่าความสอดคล้อง	แปลผล
1	ท่านคิดว่าการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบัน ควรมีวิธีการหรือรูปแบบการฝึกอบรมอย่างไร	1.00	เห็นด้วย
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม เป็นอย่างไร	1.00	เห็นด้วย
3	ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง	1.00	เห็นด้วย
4	ท่านคิดว่ารูปแบบชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด <input type="checkbox"/> 4.1 การจัดฝึกอบรม <input type="checkbox"/> 4.2 ฝึกอบรมด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> 4.3 แบบผสมผสาน	1.00	เห็นด้วย
5	ท่านคิดว่าชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วยสื่อรูปแบบใดบ้าง ที่เหมาะสม	1.00	เห็นด้วย
6	แบบทดสอบระหว่างเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร	1.00	เห็นด้วย
7	การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรใช้วิธีวัดและประเมินผลแบบใด	1.00	เห็นด้วย
8	ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชุดฝึกอบรมควรใช้เวลานานเท่าใด อย่างไร	1.00	เห็นด้วย
9	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)	1.00	เห็นด้วย

### แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับด้านเนื้อหา

หัวข้อวิจัย : เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาแบบสัมภาษณ์ และให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนของแบบประเมินในแต่ละข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นด้วย 0	ไม่เห็นด้วย -1	
1	ท่านคิดว่าการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันประสบปัญหา อย่างไรบ้าง				
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรบ้าง				
3	ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง				
4	ท่านคิดว่าลักษณะเนื้อหาของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ควรนำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม ควรประกอบด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง 4.1 ผู้สาว 4.2 ความผิดเกี่ยวกับการเงิน 4.3 การประพฤติตนไม่เหมาะสม 4.4 อื่น ๆ				
5	สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดของเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” คือเรื่องใด เพราะเหตุผลใด				

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	
6	ท่านคิดว่าการประเมินผลเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ที่เหมาะสม ควรมีลักษณะอย่างไร				
7	แบบทดสอบก่อนเรียนและระหว่างเรียน เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา				
8	การวัดและประเมินผล (แบบทดสอบหลังเรียน) เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา				
9	เกณฑ์การตัดสินว่าผู้รับการฝึกอบรม มีความเข้าใจและมีความตระหนัก เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นอย่างไร				
10	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับด้านเนื้อหา  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ค่าความสอดคล้อง	แปลผล
1	ท่านคิดว่าการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันประสบปัญหา อย่างไรบ้าง	1.00	เห็นด้วย
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรบ้าง	1.00	เห็นด้วย
3	ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง	1.00	เห็นด้วย
4	ท่านคิดว่าลักษณะเนื้อหาของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ควรมานำสร้างเป็นชุดฝึกอบรม ควรประกอบด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง 4.1 ผู้สาว 4.2 ความคิดเกี่ยวกับการเงิน 4.3 การประพฤติตนไม่เหมาะสม 4.4 อื่น ๆ	1.00	เห็นด้วย
5	สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดของเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” คือเรื่องใด เพราะเหตุผลใด	1.00	เห็นด้วย
6	ท่านคิดว่าการประเมินผลเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ที่เหมาะสม ควรมีลักษณะอย่างไร	1.00	เห็นด้วย
7	แบบทดสอบก่อนเรียนและระหว่างเรียน เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	1.00	เห็นด้วย
8	การวัดและประเมินผล (แบบทดสอบหลังเรียน) เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	1.00	เห็นด้วย
9	เกณฑ์การตัดสินว่าผู้รับการฝึกอบรม มีความเข้าใจและมีความตระหนัก เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นอย่างไร	1.00	เห็นด้วย
10	ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง	1.00	เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะ ข้อ 4 ให้เพิ่ม ข้อ 4.3 การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายในหน้าที่ต่าง ๆ ข้อ 4.3 เปลี่ยนเป็น 4.4 และ ข้อ 4.5 เปลี่ยนเป็น 4.5

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

**แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านชุดฝึกอบรม**  
**เรื่อง วิทยุสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**  
**เพื่อนำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม**

- .....
1. ท่านคิดว่าการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันควรมีวิธีการหรือรูปแบบการฝึกอบรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ารูปแบบชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด

- 4.1 การจัดฝึกอบรม
- 4.2 ฝึกอบรมด้วยตนเอง
- 4.3 แบบผสมผสาน

5. ท่านคิดว่าชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วยสื่อรูปแบบใดบ้างที่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. แบบทดสอบระหว่างเรียน เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. การวัดและประเมินผลหลังการฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรใช้วิธีวัดและประเมินผลแบบใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ชุดฝึกอบรมควรใช้เวลานานเท่าใด อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

**แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา**  
**เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**  
**เพื่อนำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม**

.....

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันประสบปัญหาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าลักษณะเนื้อหาของชุดฝึกอบรม เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่ควรนำมาสร้างเป็นชุดฝึกอบรม ควรประกอบด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง

4.1 ผู้สาว

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ความผิดเกี่ยวกับการเงิน

.....

.....

.....

.....

4.3 การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายในหน้าที่ต่าง ๆ

.....

.....

.....

.....

4.4 การประพฤติตนไม่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

4.5 อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

5. สิ่งที่คุณคำนึงถึงมากที่สุดของเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” คือเรื่องใด เพราะเหตุผลใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าการประเมินผลเนื้อหา เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ที่เหมาะสมควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. แบบทดสอบก่อนเรียนและระหว่างเรียน เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. การวัดและประเมินผล (แบบทดสอบหลังเรียน) เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นรูปแบบใด จึงจะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. เกณฑ์การตัดสินว่าผู้รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจและมีความตระหนัก เรื่อง “วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดผลสัมฤทธิ์

### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดผลสัมฤทธิ์

เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3  
วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็น  
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
1.	<p>วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงข้อใด</p> <p>ก. กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ</p> <p>ข. หน่วยงานแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนด ที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติ</p> <p>ค. การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กร ให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึงประสงค์</p> <p>ง. ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้าม และ ข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 – มาตรา 97</p>				
2.	<p>การรักษาวินัยมีผลดีอย่างไร</p> <p>ก. การศึกษาของประเทศชาติมีประสิทธิภาพ</p> <p>ข. นักเรียนมีทักษะและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ เต็มที่</p> <p>ค. ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพ</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				
3.	<p>การไม่รักษาวินัยจะเกิดผลเสียอย่างไร</p> <p>ก. เกิดผลเสียต่อการศึกษาของชาติ</p> <p>ข. ราชการสิ้นเปลืองในการพัฒนาวินัย</p> <p>ค. เสียขวัญ หมดกำลังใจ และเสียอนาคต</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
4.	ข้อใดมิใช่โทษผิดวินัย ก. ภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือน ค. ว่ากล่าวตักเตือน ง. ลดขั้นเงินเดือน				
5.	ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยร้ายแรง ก. ไล่ออก ข. ปลดออก ค. ถูกทั้ง ข้อ ก และ ข ง. ผิดทั้ง ข้อ ก และ ข				
6.	ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก. ว่ากล่าวตักเตือน ข. ลดขั้นเงินเดือน ค. ปลดออก ง. ไล่ออก				
7.	การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร ก. ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ ข. เป็นแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการ ค. ให้ข้าราชการมีความตระหนักรู้ต่อวินัย ง. ลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด				
8.	การทำทัณฑ์บนใช้ในกรณีใด ก. ผิดเป็นครั้งแรก ข. ความผิดเล็กน้อย ค. มีเหตุอันควรงดโทษ ง. ถูกทุกข้อ				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
9.	การลงโทษสถานใดมิต้องทำเป็นหนังสือ				
	ก. ว่ากล่าวตักเตือน ข. ตัดเงินเดือน ค. ทำทัณฑ์บน ง. ภาคทัณฑ์				
10.	โทษสถานใดไม่ห้ามการเลื่อนขึ้นเงินเดือน				
	ก. ไล่ออก ข. ปลดออก ค. ภาคทัณฑ์ ง. ไม่มีข้อใดถูก				
11.	ความผิดสถานใดไม่สามารถลดหย่อนโทษได้				
	ก. รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ข. ทูจริตต่อหน้าที่ราชการ ค. ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วัน ง. ทั้งข้อ ข และ ค				
12.	ข้อใดผิดวินัยไม่ร้ายแรง				
	ก. เล่นการพนันเป็นอาจฉิน ข. กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กคจี ผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง ค. ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ง. ถูกทุกข้อ				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
13.	ข้อใดผิดวินัยร้ายแรง ก. กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง ข. กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ ค. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ง. ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ				
14.	ข้อใดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ก. นิติกร ข. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ค. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ง. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
15.	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจลงโทษในข้อใด ก. ภาคทัณฑ์ ข. ลดขั้นเงินเดือน ไม่เกิน 1 ขั้น ค. ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน				
16.	การลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดจะต้องไม่ทำตามข้อใด ก. ลงโทษโดยโทษจริต ข. ลงโทษโดยเคร่งครัด ค. ปราบมิให้กระทำผิด ง. ถูกทุกข้อ				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
17.	ในการกำหนดโทษมีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร ก. รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผน ข. รักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ กำลังใจ ค. จูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ง. ถูกทุกข้อ				
18.	ข้อใดเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ก. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข. รักษาความลับของทางราชการ ค. สนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย ง. ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ ส่วนตัว				
19.	ข้อใดที่ข้าราชการรับประโยชน์จากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้ ก. รับเงินค่าอาหาร และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น จากผู้รับเหมาก่อสร้าง ข. รับเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ จากทางราชการ ค. เอาของหลวง เช่น กระดาษเสีย ไปใช้ส่วนตัว ง. รับส่วนลดหรือค่านายหน้าจากผู้ขาย				
20.	ข้อใดที่ข้าราชการไม่สามารถรับประโยชน์จากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ก. รับค่าอาหารทำการนอกเวลาปกติจากทาง ราชการ ข. รับเงินรางวัลจากการจับกุมผู้กระทำผิด ค. รับเบี้ยประชุมกรรมการต่าง ๆ ง. รับเงินค่าอำนวยความสะดวก				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
21.	ข้อใดถือว่าไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก. ไม่กระทำข้ามผู้บังคับบัญชา ข. เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ค. เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและมติ คณะรัฐมนตรี ง. เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของ ทางราชการ				
22.	ข้อใดมิใช่ระเบียบที่ข้าราชการควรให้ความสนใจ เป็นพิเศษ ก. ระเบียบเกี่ยวกับการลา ข. ระเบียบเกี่ยวกับการแต่งกาย ค. ระเบียบเกี่ยวกับการไปราชการ ง. ระเบียบเกี่ยวกับการทำโทษนักเรียน				
23.	ข้อใดไม่เป็นการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ก. ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ข. ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ ค. มาทำงานทันเวลากำหนด ง. กลับตามเวลากำหนด				
24.	ข้อใดไม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ข้าราชการ ก. สุภาพเรียบร้อย ข. ให้ความเป็นธรรม ค. รักษาความสามัคคี ง. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
25.	ข้อใดไม่สามารถกระทำได้ ก. เป็นกรรมการบริษัท ข. เป็นตัวแทนประกันชีวิต ค. ถือหุ้นห้างหุ้นส่วน บริษัท ง. เป็นที่ปรึกษาในบริษัท ห้างร้าน				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
26.	<p>ข้อใดสามารถกระทำได้</p> <p>ก. เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ</p> <p>ข. ทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการไปทำ</p> <p>ค. ทำการค้าโดยไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน</p> <p>ง. ทำให้เข้าใจว่ายอมให้พ่อค้าอาศัยชื่อหาประโยชน์</p>				
27.	<p>ข้อใดเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว</p> <p>ก. เสพสุรา</p> <p>ข. เล่นการพนัน</p> <p>ค. มีความสัมพันธ์ทางเพศ</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				
28.	<p>ข้อใดเป็นการรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตนเอง</p> <p>ก. ไม่มีหนี้สิน</p> <p>ข. ไม่กระทำผิดอาญา</p> <p>ค. ไม่ทำการที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				
29.	<p>ข้อใดมิใช่ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>ก. ไม่มีอายุความ</p> <p>ข. ยอมความกันไม่ได้</p> <p>ค. ไม่อาจชดเชยด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด</p> <p>ง. กระทำความผิดโดยไม่เจตนาแต่ขาดความระมัดระวัง</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
30.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีวินัยต่อข้อใดบ้าง ก. ประเทศชาติและประชาชน ข. ตนเองและตำแหน่งหน้าที่ ค. ถูกทั้ง ก และ ข ง. ถูกเฉพาะข้อ ก				
31.	กรณีใด ไม่เป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ก. ถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลาย ข. กระทำความผิดอาญาได้รับโทษถึงที่สุดให้ประหารชีวิต ค. กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ง. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา				
32.	ใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ก. ครูเชี่ยวชาญ ข. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ค. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ง. ถูกทั้ง ก และ ข				
33.	ใครเป็นผู้มีอำนาจทำการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ก. ครูเชี่ยวชาญ ข. ผู้บังคับบัญชา ค. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ง. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
34.	<p>โทษทางวินัยของข้าราชการครูในข้อใด เรียงโทษจากน้อยไปหามาก</p> <p>ก. ภาคทัณฑ์ ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน</p> <p>ข. ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ปลดออก</p> <p>ค. ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก</p> <p>ง. ปลดออก ให้ออก ไล่ออก</p>				
35.	<p>การปลอมลายมือชื่อบุคคลอื่นหาประโยชน์ มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ลงโทษสถานใด</p> <p>ก. เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p> <p>ข. เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ค. ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน</p> <p>ง. ลงโทษให้เหมาะสมกับกรณีความผิด</p>				
36.	<p>หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มีกี่มาตรา</p> <p>ก. 15 มาตรา</p> <p>ข. 16 มาตรา</p> <p>ค. 17 มาตรา</p> <p>ง. 18 มาตรา</p>				
37.	<p>ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งลงโทษตาม กฏ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2549 ได้ตามข้อใด</p> <p>ก. ตัดเงินเดือนไม่เกิน 5 % เป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน</p> <p>ข. ตัดเงินเดือนไม่เกิน 5 % เป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน</p> <p>ค. ตัดเงินเดือนไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน</p> <p>ง. ตัดเงินเดือนไม่เกิน 10 % เป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
38.	<p>โทษทางวินัยมี 5 สถานใดบ้าง</p> <p>ก. ว่ากล่าวตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก</p> <p>ข. ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก</p> <p>ค. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก</p> <p>ง. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ปลดออก ให้ออก ไล่ออก</p>				
39.	<p>ข้อใดเป็นความผิดทางวินัยเกี่ยวกับพัสดุ</p> <p>ก. จงใจ ไม่เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ</p> <p>จ. จงใจ เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ</p> <p>ค. ไม่จงใจ ไม่เจตนา ประมาทเลินเล่อ</p> <p>ง. ไม่จงใจ เจตนา ประมาทเลินเล่อ</p>				
40.	<p>เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำอย่างไร</p> <p>ก. ลดขั้นเงินเดือน</p> <p>ข. ตัดเงินเดือน</p> <p>ค. ปลดออก</p> <p>ง. ไล่ออก</p>				
41.	<p>เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายแต่ไม่ร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำสถานใด</p> <p>ก. ลดขั้นเงินเดือน</p> <p>ข. ตัดเงินเดือน</p> <p>ค. ปลดออก</p> <p>ง. ไล่ออก</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
42.	เจตนาทุจริตแต่ไม่ทำให้ราชการเสียหาย มีโทษ ขั้นต่ำสถานใด ก. ภาคทัณฑ์ ข. วากล่าวตักเตือน ค. ทำเป็นลายลักษณ์อักษร ง. ถูกทุกข้อ				
43.	มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับสามีโดยชอบด้วย กฎหมายของผู้อื่น มีโทษสถานใด ก. ไล่ออกจากราชการ ข. ปลดออกจากราชการ ค. ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน				
44.	มีความสนิทสนมทำนองชู้สาวกับสามีของผู้อื่น มีโทษ สถานใด ก. ไล่ออกจากราชการ ข. ปลดออกจากราชการ ค. ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน				
45.	มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับนักเรียนที่เป็นศิษย์ ของตน มีโทษสถานใด ก. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน ข. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน ค. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 3 เดือน ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 4 เดือน				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
46.	<p>เมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการและเมาสุราในที่ชุมชน มีโทษสถานใด</p> <p>ก. ไล่ออกจากราชการ</p> <p>ข. ปลดออกจากราชการ</p> <p>ค. ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น</p> <p>ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน</p>				
47.	<p>ความผิดข้อใดมีโทษไล่ออกจากราชการ</p> <p>ก. ถูกจับกุมข้อหาค้ายาเสพติด</p> <p>ข. หลอกหลวงยืมเงินจากบุคคลอื่นแล้วไม่คืน</p> <p>ค. ใช้เอกสารปลอมประกันตัวบุคคลชั่วคราว</p> <p>ง. ถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุกเป็นเวลา 3 เดือน</p>				
48.	<p>การจดทะเบียนสมรสซ้อนผิดวินัยหรือไม่</p> <p>ก. ผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p> <p>ข. ผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ค. ไม่ผิดวินัย ผิดแต่ทางอาญา</p> <p>ง. ไม่ผิดวินัย ถ้าไม่บอกให้ใครรู้</p>				
49.	<p>ข้อใดไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน</p> <p>ก. จดทะเบียนสมรสซ้อน</p> <p>ข. ดื่มสุราเป็นอาเจิน</p> <p>ค. เล่นการพนัน</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				
50.	<p>ข้าราชการทำเอกสารการเงินและบัญชีสูญหายมีโทษสถานใด</p> <p>ก. ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น</p> <p>ข. ลดขั้นเงินเดือน 2 ขั้น</p> <p>ค. ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน</p> <p>ง. ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
51.	เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มตามจำนวน เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด ก. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ข. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ค. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ง. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ				
52.	ผู้อำนวยการ โรงเรียนจ้างช่างซ่อมครุภัณฑ์ของโรงเรียน เบิกเงินมาใช้ก่อนแล้วจ่ายให้ช่างภายหลัง มีโทษสถานใด ก. ตัดเงินเดือน ข. ลดขั้นเงินเดือน ค. ไล่ออกจากราชการ ง. ปลดออกจากราชการ				
53.	ครูลาศึกษาต่อครบกำหนดแล้ว ไม่กลับมารายงานตัวที่สถานศึกษา เป็นการกระทำผิดกรณีใด ก. ประพฤติชั่ว ข. ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ค. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ง. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์				
54.	วินัยที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติมีข้อใดบ้าง ก. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ข. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ค. รักษาความลับของทางราชการ ง. ถูกทุกข้อ				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
56.	<p>กรณีมีมูล หมายความว่าอย่างไร</p> <p>ก. กรณีที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว</p> <p>ข. กรณีที่มีผู้กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเกิดขึ้น</p> <p>ค. กรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นจริง</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				
57.	<p>การคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ เป็นการกระทำผิดวินัยข้อใด</p> <p>ก. ผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p> <p>ข. ผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>ค. ผิดทางอาญา</p> <p>ง. ผิดทางแพ่ง</p>				
58.	<p>ข้าราชการที่มีหนี้สิน เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามข้อใด</p> <p>ก. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>ข. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ค. รักษาความลับของทางราชการ</p> <p>ง. รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์</p>				
59.	<p>ผลของการกระทำผิดวินัย ทำให้มีผลข้อใด</p> <p>ก. ถูกสอบสวนลงโทษ</p> <p>ข. ถูกงดพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>ค. ขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
60.	<p>ครูดูแลทโทยทางวินัยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 จะไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นในเดือนใด</p> <p>ก. เดือนเมษายน พ.ศ.2550 ข. เดือนเมษายน พ.ศ.2551 ค. เดือนตุลาคม พ.ศ.2550 ง. เดือนตุลาคม พ.ศ.2551</p>				

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง.....

แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดผลสัมฤทธิ์  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปรผล
1	วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงข้อใด	1.00	เหมาะสม
2	การรักษาวินัยมีผลคืออย่างไร	1.00	เหมาะสม
3	การไม่รักษาวินัยจะเกิดผลเสียอย่างไร	1.00	เหมาะสม
4	ข้อใดมิใช่โทษผิดวินัย	1.00	เหมาะสม
5	ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
6	ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยไม่ร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
7	การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร	1.00	เหมาะสม
8	การทำทัณฑ์บนใช้ในกรณีใด	1.00	เหมาะสม
9	การลงโทษสถานใดมิต้องทำเป็นหนังสือ	1.00	เหมาะสม
10	โทษสถานใดไม่ห้ามการเลื่อนขั้นเงินเดือน	1.00	เหมาะสม
11	ความผิดสถานใดไม่สามารถลดหย่อนโทษได้	1.00	เหมาะสม
12	ข้อใดผิดวินัยไม่ร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
13	ข้อใดผิดวินัยร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
14	ข้อใดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ	1.00	เหมาะสม
15	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจลงโทษในข้อใด	1.00	เหมาะสม
16	การลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดจะต้องไม่ทำตามข้อใด	1.00	เหมาะสม
17	ในการกำหนดโทษมีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร	1.00	เหมาะสม
18	ข้อใดเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	1.00	เหมาะสม
19	ข้อใดที่ข้าราชการรับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	1.00	เหมาะสม
20	ข้อใดที่ข้าราชการไม่สามารถรับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	1.00	เหมาะสม
21	ข้อใดถือว่าไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1.00	เหมาะสม
22	ข้อใดมิใช่ระเบียบที่ข้าราชการควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ	0.60	เหมาะสม
23	ข้อใดไม่เป็นการอุทิสเวลาให้แก่ทางราชการ	1.00	เหมาะสม
24	ข้อใดไม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ	1.00	เหมาะสม
25	ข้อใดไม่สามารถกระทำได้	1.00	เหมาะสม
26	ข้อใดสามารถกระทำได้	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปรผล
27	ข้อใดเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	1.00	เหมาะสม
28	ข้อใดเป็นการรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตนเอง	1.00	เหมาะสม
29	ข้อใดมิใช่ลักษณะความคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.00	เหมาะสม
30	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีวินัยต่อข้อใดบ้าง	1.00	เหมาะสม
31	กรณีใดไม่เป็นความคิดปรากฏชัดแจ้ง	1.00	เหมาะสม
32	ใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
33	ใครเป็นผู้มีอำนาจทำการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	1.00	เหมาะสม
34	โทษทางวินัยของข้าราชการครูในข้อใด เรียงโทษจากน้อยไปหามาก	1.00	เหมาะสม
35	การปลอมลายมือชื่อบุคคลอื่นหาประโยชน์ มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ลงโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
36	หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มีกี่มาตรา	1.00	เหมาะสม
37	ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2549 ได้ตามข้อใด	1.00	เหมาะสม
38	โทษทางวินัยมี 5 สถานใดบ้าง	1.00	เหมาะสม
39	ข้อใดเป็นความคิดทางวินัยเกี่ยวกับพัสดุ	1.00	เหมาะสม
40	เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำอย่างไร	1.00	เหมาะสม
41	เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายแต่ไม่ร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำสถานใด	1.00	เหมาะสม
42	เจตนาทุจริตแต่ไม่ทำให้ราชการเสียหาย มีโทษขั้นต่ำสถานใด	1.00	เหมาะสม
43	มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่นมีโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
44	มีความสนิทสนมทำนองชู้สาวกับสามีของผู้อื่น มีโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
45	มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับนักเรียนที่เป็นศิษย์ของตน มีโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
46	เมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการและเมาสุราในที่ชุมชน มีโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
47	ความคิดข้อใดมีโทษไล่ออกจากราชการ	1.00	เหมาะสม
48	การจดทะเบียนสมรสซ้อนผิดวินัยหรือไม่	1.00	เหมาะสม
49	ข้อใดไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน	1.00	เหมาะสม
50	ข้าราชการทำเอกสารการเงินและบัญชีสูญหายมีโทษสถานใด	0.80	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปรผล
51	เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มตามจำนวนเป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด	1.00	เหมาะสม
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนจ้างช่างซ่อมครุภัณฑ์ของโรงเรียนเบิกเงินมาใช้ก่อนแล้วจ่ายให้ช่างภายหลัง มีโทษสถานใด	1.00	เหมาะสม
53	ครูลาศึกษาต่อครบกำหนดแล้ว ไม่กลับมารายงานตัวที่สถานศึกษา เป็นการกระทำผิดกรณีใด	1.00	เหมาะสม
54	วินัยที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตามมีข้อใดบ้าง	1.00	เหมาะสม
55	การลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน เป็นอำนาจของใคร	1.00	เหมาะสม
56	กรณีมีมูล หมายความว่าอย่างไร	1.00	เหมาะสม
57	การคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ เป็นการกระทำผิดวินัยข้อใด	1.00	เหมาะสม
58	ข้าราชการที่มีหนี้สิน เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามข้อใด	1.00	เหมาะสม
59	ผลของการกระทำผิดวินัย ทำให้มีผลข้อใด	1.00	เหมาะสม
60	ครูถูกลงโทษทางวินัยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 จะไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นในเดือนใด	1.00	เหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อ 1 คำตอบข้อ ง. เปลี่ยน มาตรา 97 เป็น มาตรา 94

ข้อ 5 คำถาม เปลี่ยนเป็น ข้อใดเป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 9 คำถาม เปลี่ยนเป็น มาตรการเชิงบริหารงานบุคคลใดมีต้องทำเป็นหนังสือ

ข้อ 10 คำถาม เปลี่ยนเป็น โทษสถานใดสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ 11 คำตอบข้อ ค. เปลี่ยน 15 เป็น สิบห้า

ข้อ 13 คำถาม เปลี่ยนเป็น ข้อใดผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 14 คำถาม เปลี่ยนเป็น บุคคลใดไม่มีอำนาจลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 15 คำถาม เปลี่ยนเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอำนาจลงโทษในข้อใด

คำตอบข้อ ง. เปลี่ยนเป็น ปลดออกจากราชการ

ข้อ 17 คำถาม ตัดคำว่า " ใน " ออก

ข้อ 32 คำถาม เปลี่ยนคำว่า "ใคร" เป็น "บุคคลใด" และ คำตอบข้อ ง. เปลี่ยนเป็น ถูกทั้ง ข และ ค

ข้อ 33 คำถาม เปลี่ยนคำว่า "ใคร" เป็น "บุคคลใด" และ ตัดคำตอบข้อ ก. ออก เพิ่มข้อ ง. เป็นถูกทุกข้อ

ข้อ 34 คำตอบข้อ ง. ตัดคำว่า "ให้" ออก

ข้อ 41 คำถาม เปลี่ยนเป็น เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายต้องรับโทษสถานใด

- ข้อ 42 คำถาม เปลี่ยนเป็น เจตนาทุจริตแม้จะนำเงินมาคืนภายหลัง มีโทษขั้นต่ำสถานใด  
และคำตอบข้อ ค. เปลี่ยนเป็น ไล่ออก
- ข้อ 43 คำถาม เพิ่มคำว่า "ถึงขั้นมีความสัมพันธ์ทางเพศ" ต่อจากของผู้อื่น
- ข้อ 44 คำถาม เพิ่มคำว่า "โดยไปไหนมาไหนกันในยามวิกาล" ต่อจากสามีของผู้อื่น  
และคำตอบ ข้อ ค. เปลี่ยนเป็น ให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง
- ข้อ 45 คำถาม เพิ่มคำว่า "โดยจับมือ จับไหล่ จับศรียะ" ต่อจากศิษย์ของตน และคำตอบข้อ ง.  
เปลี่ยนเป็น ถูกทุกข้อ
- ข้อ 47 คำถาม เปลี่ยนเป็น ความผิดข้อใดเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และคำตอบข้อ ข.  
ตัดคำว่า "หลอกลวง" ออก
- ข้อ 48 เพิ่ม โดยข้อเท็จจริงเป็นการจดทะเบียนสมรสของกลุ่มสมรสบุคคลอื่น
- ข้อ 50 คำตอบข้อ ข. เปลี่ยนเป็น ภาคทัณฑ์
- ข้อ 53 คำตอบข้อ ข. เปลี่ยนเป็น ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความตระหนัก

**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความตระหนัก**

เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3  
วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบวัดความตระหนักที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็น  
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
1	วางตัวได้เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์				
2	พูดคุ มิ่ง เอ็ง ข้า กับลูกศิษย์เพื่อแสดงความเป็นกันเอง				
3	เล่นการพนันเพื่อความสนุกสนานในห้องพักครู				
4	รู้สึกขบขันเมื่อเพื่อนครูเล่นการพนันและถูกตำรวจจับ				
5	รู้สึกละอายใจเมื่อเห็นเพื่อนครูเมาสุราและนอนอยู่ข้างถนน				
6	ให้นักเรียนมาช่วยงานที่บ้านพักในยามวิกาล				
7	รู้สึกเป็นธรรมดาเมื่อครูชายแสดงความเอ็นดูนักเรียนหญิง โดยจับมือ ตะบ่า ลูบแก้ม				
8	เบื่อบุคลากรนินทาเพื่อนครูด้วยกัน				
9	ไกลเกลี่ยเพื่อนครูที่ทะเลาะวิวาทกัน				
10	ภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชมว่าแต่งกายได้สุภาพเรียบร้อย				
11	ดื่มสุราในเวลาราชการ				
12	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู				
13	นีกำหนดเพื่อนครูที่แต่งกายเหมือนจะไปเดินแฟชั่น				
14	รู้สึกเฉย ๆ เมื่อได้ยินข่าวเพื่อนครูบาดหมางใจในเรื่องชู้สาว				
15	เมื่อนักเรียนนินทาเพื่อนครูให้ฟังจะซีใจและปรับความเข้าใจให้ ถูกต้อง				
16	นีกำหนดเมื่อเห็นครูสูบบุหรี่ขณะสอนนักเรียน				
17	เมื่อมีเวลาว่างจะชวนเพื่อนเล่นการพนันเพื่อผ่อนคลาย ความเครียด				
18	รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ครูเมาสุรามาสอนหนังสือ				
19	รู้สึกสลดใจเมื่อนักหนังสือพิมพ์ลงข่าวครูทำผิดด้านชู้สาวกับนักเรียน				
20	คู่ค่านักเรียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....  
.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง.....

แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความตระหนัก  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	หมายเหตุ
1	วางตัวได้เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์	1.00	เหมาะสม
2	พูด มึง เอ็ง ข้า กับลูกศิษย์เพื่อแสดงความเป็นกันเอง	1.00	เหมาะสม
3	เล่นการพนันเพื่อความสนุกสนานในห้องพักครู	1.00	เหมาะสม
4	รู้สึกขบขันเมื่อเพื่อนครูเล่นการพนันและถูกตำรวจจับ	0.40	ไม่เหมาะสม
5	รู้สึกละอายใจเมื่อเห็นเพื่อนครูเมาสุราและนอนอยู่ข้างถนน	0.40	ไม่เหมาะสม
6	ให้นักเรียนมาช่วยงานที่บ้านพักในยามวิกาล	0.80	เหมาะสม
7	รู้สึกเป็นธรรมดาเมื่อครูชายแสดงความเอ็นดูนักเรียนหญิง โดยจับมือและบ่า ลูกแก้ว	1.00	เหมาะสม
8	เบื่อหน่ายการนิทนาเพื่อนครูด้วยกัน	1.00	เหมาะสม
9	ไกล่เกลี่ยเพื่อนครูที่ทะเลาะวิวาทกัน	1.00	เหมาะสม
10	ภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชมว่าแต่งกายได้สุภาพเรียบร้อย	1.00	เหมาะสม
11	ดื่มสุราในเวลาราชการ	1.00	เหมาะสม
12	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู	0.40	ไม่เหมาะสม
13	นึกตำหนิเพื่อนครูที่แต่งกายเหมือนจะไปเดินแฟชั่น	1.00	เหมาะสม
14	รู้สึกเฉย ๆ เมื่อได้ยินข่าวเพื่อนครูบาดเจ็บในเรื่องชู้สาว	1.00	เหมาะสม
15	เมื่อนักเรียนนิทนาเพื่อนครูให้ฟังจะตั้งใจและปรับความเข้าใจให้ถูกต้อง	1.00	เหมาะสม
16	นึกตำหนิเมื่อเห็นครูสูบบุหรี่ขณะสอนนักเรียน	1.00	เหมาะสม
17	เมื่อมีเวลาวางจะชวนเพื่อนเล่นการพนันเพื่อผ่อนคลายความเครียด	0.60	ไม่เหมาะสม
18	รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ครูเมาสุราสอนหนังสือ	0.40	ไม่เหมาะสม
19	รู้สึกสลดใจเมื่อนักเรียนพิมพ์ลงข่าวครูทำผิดด้านชู้สาวกับนักเรียน	1.00	เหมาะสม
20	คุณค่านักเรียนด้วยถ้อยคำหยาบคาย	0.40	ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ ควรแก้ไขดังต่อไปนี้

- ข้อ 4 เปลี่ยนเป็นตั้งใจสอนไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ
- ข้อ 5 เปลี่ยนเป็นสอนหนังสือโดยใช้วิธีสอนหลาย ๆ วิธี
- ข้อ 12 เปลี่ยนเป็น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
- ข้อ 17 เปลี่ยนเป็น มาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงาน
- ข้อ 18 เปลี่ยนเป็นมีอารมณ์ค้างมาจากที่อื่นแล้วระบายกับนักเรียน
- ข้อ 20 เปลี่ยนเป็นปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยสม่ำเสมอ

ภาคผนวก ช

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

**แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Pre-test)**  
**เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีจำนวนข้อสอบทั้งหมด 30 ข้อ
2. เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบทั้งสิ้น จำนวน 30 นาที
3. แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว
4. ในการตอบให้กากบาท (X) ในช่องตัวอักษร ก ข ค หรือ ง ลงในกระดาษคำตอบเท่านั้น
5. ห้ามขีดเขียนหรือทำเครื่องหมายใด ๆ ในแบบทดสอบนี้

1. ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยไม่ร้ายแรง
  - ก. ว่ากล่าวตักเตือน
  - ข. ลดขั้นเงินเดือน
  - ค. ปลดออก
  - ง. ไล่ออก
2. การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
  - ก. ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ
  - ข. เป็นแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการ
  - ค. ให้ข้าราชการมีความตระหนักรู้ต่อวินัย
  - ง. ลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด
3. มาตรการเชิงบริหารงานบุคคลใดมิต้องทำเป็นหนังสือ
  - ก. ว่ากล่าวตักเตือน
  - ข. ตัดเงินเดือน
  - ค. ทำทัณฑ์บน
  - ง. ภาคทัณฑ์
4. โทษสถานใดสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้
  - ก. ไล่ออก
  - ข. ปลดออก
  - ค. ภาคทัณฑ์
  - ง. ไม่มีข้อใดถูก

5. ข้อใดผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- เล่นการพนันเป็นอาจิม
  - ก่อกวนก่อกอง คุกคาม คุกคาม คุกคาม กคจี ผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
  - ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - ถูกทุกข้อ
6. ข้อใดผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ก่อกวนก่อกอง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง
  - กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
  - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
7. บุคคลใดไม่มีอำนาจลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- นิติกร
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอำนาจลงโทษในข้อใด
- ภาคทัณฑ์
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน ไม่เกิน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน
9. การลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดจะต้องไม่ทำตามข้อใด
- ลงโทษโดยโทสะจริต
  - ลงโทษโดยเคร่งครัด
  - ปรามมิให้กระทำผิด
  - ถูกทุกข้อ

10. ข้อใดเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - รักษาความลับของทางราชการ
  - สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
  - ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ส่วนตัว
11. ข้อใดไม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
- สุภาพเรียบร้อย
  - ให้ความเป็นธรรม
  - รักษาความสามัคคี
  - ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. ข้อใดไม่สามารถกระทำได้
- เป็นกรรมการบริษัท
  - เป็นตัวแทนประกันชีวิต
  - ถือหุ้นห้างหุ้นส่วน บริษัท
  - เป็นที่ปรึกษาในบริษัท ห้างร้าน
13. ข้อใดสามารถกระทำได้
- เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
  - ทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการไปทำ
  - ทำการค้าโดยไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน
  - ทำให้เข้าใจว่ายอมให้พ่อค้าอาศัยชื่อหาประโยชน์
14. ข้อใดมิใช่ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ไม่มีอายุความ
  - ยอมความกันไม่ได้
  - ไม่อาจชดเชยด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
  - การกระทำความผิด ที่ไม่ใช่โดยเจตนาแต่ขาดความระมัดระวัง
15. บุคคลใดเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง
- ครูเชี่ยวชาญ
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - ถูกทั้ง ข และ ค

16. โทษทางวินัยของข้าราชการครูในข้อใด เรียงโทษจากน้อยไปหามาก
- ภาคทัณฑ์ ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน
  - ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ปลดออก
  - ลดชั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก
  - ปลดออก ไล่ออก
17. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือน พ.ศ. 2549 ได้ตามข้อใด
- ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % และเป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % และเป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10 % และเป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10 % และเป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน
18. ข้อใดเป็นความผิดทางวินัยเกี่ยวกับพัสดุ
- จงใจ ไม่เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - จงใจ เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ ไม่เจตนา ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ เจตนา ประมาทเลินเล่อ
19. เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำอย่างไร
- ลดชั้นเงินเดือน
  - ตัดเงินเดือน
  - ปลดออก
  - ไล่ออก
20. เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหาย ต้องรับโทษสถานใด
- ลดชั้นเงินเดือน
  - ตัดเงินเดือน
  - ปลดออก
  - ไล่ออก

21. มีความสัมพันธ์กันผู้สาวกับสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น ถึงขั้นมีความสัมพันธ์ทางเพศ มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
22. มีความสนิทสนมทำนองผู้สาวกับสามีของผู้อื่น โดยไปไหนมาไหนกันในยามวิกาล มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
23. เมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการและเมาสุราในที่ชุมชน มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
24. เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มตามจำนวน เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด
- กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าว
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
25. ผู้อำนวยการโรงเรียนจ้างช่างซ่อมครุภัณฑ์ของโรงเรียน เบิกเงินมาใช้ก่อนแล้วจ่ายให้ช่างภายหลัง มีโทษสถานใด
- ตัดเงินเดือน
  - ลดขั้นเงินเดือน
  - ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ

26. ครุลาศึกษาต่อครบกำหนดแล้ว ไม่กลับมารายงานตัวที่สถานศึกษา เป็นการกระทำผิดกรณีใด
- ก. ประพฤติชั่ว
  - ข. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
  - ค. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์
  - ง. ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
27. การลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน เป็นอำนาจของใคร
- ก. นายกรัฐมนตรี
  - ข. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ค. ผู้อำนวยการสำนักงานเขต
  - ง. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
28. กรณีมีมูล หมายความว่าอย่างไร
- ก. กรณีที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว
  - ข. กรณีที่มีผู้กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเกิดขึ้น
  - ค. กรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นจริง
  - ง. ถูกทุกข้อ
29. การคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยมีขอบ เป็นการกระทำผิดวินัยข้อใด
- ก. ผิดวินัยไม่ร้ายแรง
  - ข. ผิดวินัยร้ายแรง
  - ค. ผิดทางอาญา
  - ง. ผิดทางแพ่ง
30. ครุฑกลงโทษทางวินัยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 จะไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นในเดือนใด
- ก. เดือนเมษายน พ.ศ.2550
  - ข. เดือนเมษายน พ.ศ.2551
  - ค. เดือนตุลาคม พ.ศ.2550
  - ง. เดือนตุลาคม พ.ศ.2551

**แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Post-test)**  
**เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีจำนวนข้อสอบทั้งหมด 30 ข้อ
2. เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบทั้งสิ้น จำนวน 30 นาที
3. แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว
4. ในการตอบให้กากบาท (X) ในช่องตัวอักษร ก ข ค หรือ ง ลงในกระดาษคำตอบเท่านั้น
5. ห้ามขีดเขียนหรือทำเครื่องหมายใด ๆ ในแบบทดสอบนี้

1. การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
  - ก. ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ
  - ข. เป็นแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการ
  - ค. ให้ข้าราชการมีความตระหนักรู้ต่อวินัย
  - ง. ลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด
2. มาตรการเชิงบริหารงานบุคคลใดมิต้องทำเป็นหนังสือ
  - ก. ว่ากล่าวตักเตือน
  - ข. ตัดเงินเดือน
  - ค. ทำทัณฑ์บน
  - ง. ภาคทัณฑ์
3. ข้อใดไม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
  - ก. สุภาพเรียบร้อย
  - ข. ให้ความเป็นธรรม
  - ค. รักษาความสามัคคี
  - ง. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. โทษสถานใดสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้
  - ก. ไล่ออก
  - ข. ปลดออก
  - ค. ภาคทัณฑ์
  - ง. ไม่มีข้อใดถูก

5. การลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดจะต้องไม่ทำตามข้อใด
- ลงโทษโดยโทษจำคุก
  - ลงโทษโดยเครื่องครุฑ
  - ปรามมิให้กระทำผิด
  - ถูกทุกข้อ
6. ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ว่ากล่าวตักเตือน
  - ลดขั้นเงินเดือน
  - ปลดออก
  - ไล่ออก
7. ข้อใดไม่สามารถกระทำได้
- เป็นกรรมการบริษัท
  - เป็นตัวแทนประกันชีวิต
  - ถือหุ้นห้างหุ้นส่วน บริษัท
  - เป็นที่ปรึกษาในบริษัท ห้างร้าน
8. ข้อใดผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง
  - กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
  - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
9. บุคคลใดไม่มีอำนาจลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- นิติกร
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
10. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอำนาจลงโทษในข้อใด
- ภาคทัณฑ์
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน ไม่เกิน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน

11. ข้อใดเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - รักษาความลับของทางราชการ
  - สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
  - ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ส่วนตัว
12. มีความสนิทสนมทำนองชู้สาวกับสามีของผู้อื่น โดยไปไหนมาไหนกันในยามวิกาล มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
13. ข้อใดเป็นความผิดทางวินัยเกี่ยวกับพัสดุ
- จงใจ ไม่เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - จงใจ เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ ไม่เจตนา ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ เจตนา ประมาทเลินเล่อ
14. การคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยมีขอบ เป็นการกระทำผิดวินัยข้อใด
- ผิดวินัยไม่ร้ายแรง
  - ผิดวินัยร้ายแรง
  - ผิดทางอาญา
  - ผิดทางแพ่ง
15. เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำอย่างไร
- ลดขั้นเงินเดือน
  - ตัดเงินเดือน
  - ปลดออก
  - ไล่ออก

16. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2549 ได้ตามข้อใด
- ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % และเป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % และเป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10 % และเป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน
  - ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10 % และเป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน
17. การลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน เป็นอำนาจของใคร
- นายกรัฐมนตรีน
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขต
  - อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
18. บุคคลใดเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง
- ครูเชี่ยวชาญ
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - ถูกทั้ง ข และ ค
19. กรณีมีมูล หมายความว่าอย่างไร
- กรณีที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว
  - กรณีที่มีผู้กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเกิดขึ้น
  - กรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นจริง
  - ถูกทุกข้อ
20. ข้อใดสามารถกระทำได้
- เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
  - ทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการไปทำ
  - ทำการค้าโดยไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน
  - ทำให้เข้าใจว่ายอมให้พ่อค้าอาศัยชื่อหาประโยชน์

21. มีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวกับสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น ถึงขั้นมีความสัมพันธ์ทางเพศ มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
22. เมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการและเมาสุราในที่ชุมชน มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
23. เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มตามจำนวน เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด
- กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
24. ผู้อำนวยการโรงเรียนจ้างช่างซ่อมครุภัณฑ์ของโรงเรียน เบิกเงินมาใช้ก่อนแล้วจ่ายให้ช่างภายหลัง มีโทษสถานใด
- ตัดเงินเดือน
  - ลดขั้นเงินเดือน
  - ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
25. ครูลาศึกษาต่อครบกำหนดแล้ว ไม่กลับมารายงานตัวที่สถานศึกษาเป็นการกระทำผิดกรณีใด
- ประพฤติชั่ว
  - รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
  - อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์
  - ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

26. เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหาย ต้องรับโทษสถานใด
- ก. ลดชั้นเงินเดือน
  - ข. ตัดเงินเดือน
  - ค. ปลดออก
  - ง. ไล่ออก
27. ข้อใดผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ก. เล่นการพนันเป็นอาจิม
  - ข. ก่อกวนก่อกองคูหมิ่นเหยียดหยาม กดจี ผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
  - ค. ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - ง. ถูกทุกข้อ
28. ข้อใดมิใช่ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ก. ไม่มีอายุความ
  - ข. ขอมความกันไม่ได้
  - ค. ไม่อาจชดเชยด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
  - ง. การกระทำความผิดที่ไม่ใช่โดยเจตนาแต่ขาดความระมัดระวัง
29. โทษทางวินัยของข้าราชการครูในข้อใด เรียงโทษจากน้อยไปหามาก
- ก. ภาคทัณฑ์ ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน
  - ข. ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ปลดออก
  - ค. ลดชั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก
  - ง. ปลดออก ไล่ออก
30. ครุฑกลงโทษทางวินัยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 จะไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นในเดือนใด
- ก. เดือนเมษายน พ.ศ.2550
  - ข. เดือนเมษายน พ.ศ.2551
  - ค. เดือนตุลาคม พ.ศ.2550
  - ง. เดือนตุลาคม พ.ศ.2551

**แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ระหว่างเรียน ครั้งที่ 1)**  
**เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีจำนวนข้อสอบทั้งหมด 10 ข้อ
2. เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบทั้งสิ้น จำนวน 10 นาที
3. แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว
4. ในการตอบให้กากบาท (X) ในช่องตัวอักษร ก ข ค หรือ ง ลงในกระดาษคำตอบเท่านั้น
5. ห้ามขีดเขียนหรือทำเครื่องหมายใด ๆ ในแบบทดสอบนี้

1. การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
  - ก. ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการ
  - ข. เป็นแนวทางในการพัฒนาวินัยข้าราชการ
  - ค. ให้ข้าราชการมีความตระหนักรู้ต่อวินัย
  - ง. ลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด
2. มาตรการเชิงบริหารงานบุคคลใดมิต้องทำเป็นหนังสือ
  - ก. ว่ากล่าวตักเตือน
  - ข. ตัดเงินเดือน
  - ค. ทำทัณฑ์บน
  - ง. ภาคทัณฑ์
3. บุคคลใดไม่มีอำนาจลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ก. นิติกร
  - ข. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ค. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
  - ง. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดจะต้องไม่ทำตามข้อใด
  - ก. ลงโทษโดยโงะจริต
  - ข. ลงโทษโดยเคร่งครัด
  - ค. ปราบมิให้กระทำผิด
  - ง. ถูกทุกข้อ

5. ข้อใดเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - รักษาความลับของทางราชการ
  - สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
  - ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ส่วนตัว
6. ข้อใดไม่สามารถกระทำได้
- เป็นกรรมการบริษัท
  - เป็นตัวแทนประกันชีวิต
  - ถือหุ้นห้างหุ้นส่วน บริษัท
  - เป็นที่ปรึกษาในบริษัท ห้างร้าน
7. บุคคลใดเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง
- ครูเชี่ยวชาญ
  - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - ถูกทั้ง ข และ ค
8. เจตนาทุจริตทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง มีโทษขั้นต่ำอย่างไร
- ลดขั้นเงินเดือน
  - ตัดเงินเดือน
  - ปลดออก
  - ไล่ออก
9. กรณีมีมูล หมายความว่าอย่างไร
- กรณีที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว
  - กรณีที่มีผู้กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเกิดขึ้น
  - กรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นจริง
  - ถูกทุกข้อ
10. การคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยมีขอบ เป็นการกระทำผิดวินัยข้อใด
- ผิดวินัยไม่ร้ายแรง
  - ผิดวินัยร้ายแรง
  - ผิดทางอาญา
  - ผิดทางแพ่ง

**แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ระหว่างเรียน ครั้งที่ 2)**  
**เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีจำนวนข้อสอบทั้งหมด 10 ข้อ
2. เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบทั้งสิ้น จำนวน 10 นาที
3. แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว
4. ในการตอบให้กากบาท (X) ในช่องตัวอักษร ก ข ค หรือ ง ลงในกระดาษคำตอบเท่านั้น
5. ห้ามขีดเขียนหรือทำเครื่องหมายใด ๆ ในแบบทดสอบนี้

1. ข้อใดเป็นโทษผิดวินัยไม่ร้ายแรง
  - ก. ว่ากล่าวตักเตือน
  - ข. ลดขั้นเงินเดือน
  - ค. ปลดออก
  - ง. ไล่ออก
2. ข้อใดสามารถกระทำได้
  - ก. เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
  - ข. ทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการไปทำ
  - ค. ทำการค้าโดยไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน
  - ง. ทำให้เข้าใจว่ายอมให้พ่อค้าอาศัยชื่อหาประโยชน์
3. มีความสนิทสนมทำนองชู้สาวกับสามีของผู้อื่นโดยไปไหนมาไหนกันในยามวิกาลมีโทษสถานใด
  - ก. ไล่ออกจากราชการ
  - ข. ปลดออกจากราชการ
  - ค. ให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง
  - ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
4. ครุลาศึกษาต่อครบกำหนดแล้ว ไม่กลับมารายงานตัวที่สถานศึกษา เป็นการกระทำผิดกรณีใด
  - ก. ประพฤติชั่ว
  - ข. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
  - ค. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์
  - ง. ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5. เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มตามจำนวน เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด
- กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
  - ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
6. ข้อใดเป็นความผิดทางวินัยเกี่ยวกับพัสดุ
- จงใจ ไม่เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - จงใจ เจตนาทุจริต ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ ไม่เจตนา ประมาทเลินเล่อ
  - ไม่จงใจ เจตนา ประมาทเลินเล่อ
7. ข้อใดผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง
  - กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์
  - กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
  - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
8. มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น ถึงขั้นมีความสัมพันธ์ทางเพศ มีโทษสถานใด
- ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ
  - ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนจ้างช่างซ่อมครุภัณฑ์ของโรงเรียน เบิกเงินมาใช้ก่อนแล้วจ่ายให้ช่างภายหลัง มีโทษสถานใด
- ตัดเงินเดือน
  - ลดขั้นเงินเดือน
  - ไล่ออกจากราชการ
  - ปลดออกจากราชการ

10. มาตรการในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการและมาตรการในที่ชุมชน มีโทษสถานใด

- ก. ไล่ออกจากราชการ
- ข. ปลดออกจากราชการ
- ค. ตัดเงินเดือน 1 ขั้น
- ง. ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน

ภาคผนวก ซ

แบบวัดความตระหนักของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม

### แบบวัดความตระหนัก (ก่อนเรียน)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ทุกครั้ง	เกือบทุกครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคย
1. วางตัวได้เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์				
2. พுகุ มิ่ง เอ็ง ข้า กับลูกศิษย์เพื่อแสดงความเป็นกันเอง				
3. เล่นการพนันเพื่อความสนุกสนานในห้องพักครู				
4. ตั้งใจสอนไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ				
5. สอนหนังสือโดยใช้วิธีสอนหลาย ๆ วิธี				
6. ให้นักเรียนมาช่วยงานที่บ้านพักในยามวิกาล				
7. รู้สึกเป็นธรรมดาเมื่อครูชายแสดงความเอ็นดูนักเรียนหญิง โดยจับมือ แตะบ่า ลูบแก้ม				
8. เบื่อหน่ายการนิเทศาเพื่อนครูด้วยกัน				
9. ไกล่เกลี่ยเพื่อนครูที่ทะเลาะวิวาทกัน				
10. ภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชมว่าแต่งกายได้สุภาพเรียบร้อย				
11. ดื่มสุราในเวลาราชการ				
12. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน				
13. นึกคำหยาบเพื่อนครูที่แต่งกายเหมือนจะไปเดินแฟชัน				
14. รู้สึกเฉย ๆ เมื่อได้ยินข่าวเพื่อนครูบาดหมางใจในเรื่องชู้สาว				
15. เมื่อนักเรียนนิเทศาเพื่อนครูให้ฟังจะชี้แจงและปรับ ความเข้าใจให้ถูกต้อง				
16. นึกคำหยาบเมื่อเห็นครูสูบบุหรี่ขณะสอนนักเรียน				
17. มาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงาน				
18. มีอารมณ์ค้างมาจากที่อื่นแล้วระบายกับนักเรียน				
19. รู้สึกสลดใจเมื่อหนังสือพิมพ์ลงข่าวครูทำผิดด้านชู้สาว กับนักเรียน				
20. ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยสม่ำเสมอ				

ลงชื่อ .....

### แบบวัดความตระหนัก (หลังเรียน)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ทุกครั้ง	เกือบทุกครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคย
1. วางตัวได้เหมาะสมระหว่างครูกับศิษย์				
2. พุดคุย มิ่ง เอ็ง ข้า กับลูกศิษย์เพื่อแสดงความเป็นกันเอง				
3. เล่นการพนันเพื่อความสนุกสนานในห้องพักครู				
4. ตั้งใจสอนไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ				
5. สอนหนังสือโดยใช้วิธีสอนหลาย ๆ วิธี				
6. ให้นักเรียนมาช่วยงานที่บ้านพักในยามวิกาล				
7. รู้สึกเป็นธรรมดาเมื่อครูชายแสดงความเอ็นดูนักเรียนหญิง โดยจับมือ แตะบ่า ลูบแก้ม				
8. เบื่อหน่ายการนินทาเพื่อนครูด้วยกัน				
9. ไกลเกลียดเพื่อนครูที่ทะเลาะวิวาทกัน				
10. ภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชมว่าแต่งกายได้สุภาพเรียบร้อย				
11. ดื่มสุราในเวลาราชการ				
12. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน				
13. นึกตำหนิเพื่อนครูที่แต่งกายเหมือนจะไปเดินแฟชั่น				
14. รู้สึกเฉย ๆ เมื่อได้ยินข่าวเพื่อนครูบาดหมางใจในเรื่องชู้สาว				
15. เมื่อนักเรียนนินทาเพื่อนครูให้ฟังจะซีใจและปรับ ความเข้าใจให้ถูกต้อง				
16. นึกตำหนิเมื่อเห็นครูสูบบุหรี่ขณะสอนนักเรียน				
17. มาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงาน				
18. มีอารมณ์ค้างมาจากที่อื่นแล้วระบายกับนักเรียน				
19. รู้สึกสลดใจเมื่อหนังสือพิมพ์ลงข่าวครูทำผิดด้านชู้สาว กับนักเรียน				
20. ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยสม่ำเสมอ				

ลงชื่อ .....

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อโดยให้ค่าระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ข้อ	ทุกครั้ง	เกือบทุกครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคย
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	1	2	3	4
4	4	3	2	1
5	4	3	2	1
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	1	2	3	4
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1
14	1	2	3	4
15	4	3	2	1
16	4	3	2	1
17	4	3	2	1
18	1	2	3	4
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1

ให้รวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดแล้วนำมาพิจารณาว่าท่านมีความตระหนักต่อวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ต่อไปนี้

72 – 80	ระดับ 5	หมายถึง	มีความตระหนักมากที่สุด
64 – 71	ระดับ 4	หมายถึง	มีความตระหนักมาก
56 – 63	ระดับ 3	หมายถึง	มีความตระหนักปานกลาง
48 – 55	ระดับ 2	หมายถึง	มีความตระหนักน้อย
1 – 47	ระดับ 1	หมายถึง	มีความตระหนักน้อยที่สุด

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม

### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม

เรื่อง วนัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
1	คำชี้แจงในคู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม มีความชัดเจนสามารถศึกษาไปตามลำดับขั้นตอนจนครบกระบวนการ				
2	เนื้อหาในชุดฝึกอบรมมีความถูกต้อง				
3	การจัดลำดับเนื้อหามีความต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน				
4	สื่อและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา				
5	สื่อและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน				
6	สื่อที่ใช้ประกอบชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพของชุดฝึกอบรม				
7	ชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม				
8	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์				
9	เป็นชุดฝึกอบรมที่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง.....

แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปลผล
1	คำชี้แจงในคู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม มีความชัดเจน สามารถศึกษาไปตามลำดับขั้นตอนจนครบกระบวนการ	0.90	เหมาะสม
		0.80	เหมาะสม
2	เนื้อหาในชุดฝึกอบรมมีความถูกต้อง	1.00	เหมาะสม
3	การจัดลำดับเนื้อหามีความต่อเนื่องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน	1.00	เหมาะสม
4	สื่อและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	1.00	เหมาะสม
5	สื่อและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน	1.00	เหมาะสม
6	สื่อที่ใช้ประกอบชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพของชุดฝึกอบรม	1.00	เหมาะสม
7	ชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	1.00	เหมาะสม
8	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์	0.90	เหมาะสม
9	เป็นชุดฝึกอบรมที่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้	1.00	เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. คำชี้แจง ข้อที่ 1 ในใบงานให้ตัดออก
2. มี powerpoint สรุปเนื้อหาเรื่องวินัยและการรักษาวินัย และแนวทางการพิจารณาโทษ ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้จะดี
3. ข้อ 4 ในใบงานนั้น สำหรับเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนขอความเป็นธรรมในกรณีที่ไม่ได้รับ ควาระบุไว้ด้วยก็จะดีความเป็นธรรม ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ทราบขั้นตอนที่ถูกต้องจาก สื่ออะไร ในสื่อสิ่งพิมพ์
4. จุดประสงค์ของชุดฝึกอบรม หรือจุดประสงค์ของการฝึกอบรม น่าจะเป็นจุดประสงค์ ของชุดฝึกอบรมมากกว่า และควรเพิ่มจุดประสงค์บางข้อ (ดูในคู่มือการใช้ชุดฯ ประกอบ)
5. ควรตรวจสอบการสะกดคำในใบงานให้ถูกต้อง

### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม

เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3  
วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
	สื่อสิ่งพิมพ์				
1	รูปแบบปก				
2	ขนาดของรูปเล่ม				
3	ขนาดตัวอักษร				
4	รูปแบบตัวอักษร				
5	การใช้สี				
6	การจัดวางรูปภาพ				
7	ความสมดุลระหว่างรูปภาพกับเนื้อหา				
8	ความเหมาะสมในการจัดรูปเล่มและดึงดูดความสนใจ				
9	ความถูกต้องของเนื้อหา				
10	เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์				
11	ความเหมาะสมระหว่างเนื้อหากับกลุ่มเป้าหมาย				
12	จำนวนหน้าและปริมาณเนื้อหา				
13	การใช้ภาษาเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย				
14	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา				
15	ความสอดคล้องระหว่างรูปภาพกับเนื้อหา				
16	ความน่าเชื่อถือ				
17	สามารถโน้มน้าวจิตใจที่จะปฏิบัติตามสื่อ				
18	ความเหมาะสมที่จะนำไปเผยแพร่				
19	ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน				
20	เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดี				
21	ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์				

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		เหมาะสม + 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม - 1	
	ภาพยนตร์ / วิดิทัศน์				
1	ความถูกต้องของเนื้อหา				
2	เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์				
3	ความเหมาะสมระหว่างเนื้อหากับกลุ่มเป้าหมาย				
4	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา				
5	ความชัดเจนในการสื่อความหมายของเนื้อหา				
6	ความน่าเชื่อถือ				
7	สามารถโน้มน้าวจิตใจที่จะปฏิบัติตามสื่อ				
8	ความเหมาะสมที่จะนำไปเผยแพร่				
9	ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน				
10	เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดี				
11	ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์				

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง.....

แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดฝึกอบรม  
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปรผล
	<b>สื่อสิ่งพิมพ์</b>		
1	รูปแบบปก	0.80	เหมาะสม
2	ขนาดของรูปเล่ม	1.00	เหมาะสม
3	ขนาดตัวอักษร	1.00	เหมาะสม
4	รูปแบบตัวอักษร	0.50	เหมาะสม
5	การใช้สี	0.70	เหมาะสม
6	การจัดวางรูปภาพ	0.90	เหมาะสม
7	ความสมดุลระหว่างรูปภาพกับเนื้อหา	0.90	เหมาะสม
8	ความเหมาะสมในการจัดรูปเล่มและดึงดูดความสนใจ	0.80	เหมาะสม
9	ความถูกต้องของเนื้อหา	0.80	เหมาะสม
10	เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์	0.90	เหมาะสม
11	ความเหมาะสมระหว่างเนื้อหากับกลุ่มเป้าหมาย	1.00	เหมาะสม
12	จำนวนหน้าและปริมาณเนื้อหา	0.90	เหมาะสม
13	การใช้ภาษาเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	1.00	เหมาะสม
14	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	0.80	เหมาะสม
15	ความสอดคล้องระหว่างรูปภาพกับเนื้อหา	0.50	เหมาะสม
16	ความน่าเชื่อถือ	0.90	เหมาะสม
17	สามารถโน้มน้าวจิตใจที่จะปฏิบัติตามสื่อ	0.80	เหมาะสม
18	ความเหมาะสมที่จะนำไปเผยแพร่	0.90	เหมาะสม
19	ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	1.00	เหมาะสม
20	เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดี	0.90	เหมาะสม
21	ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์	0.90	เหมาะสม
	<b>ภาพยนตร์ / วีดิทัศน์</b>		
1	ความถูกต้องของเนื้อหา	0.80	เหมาะสม
2	เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์	0.90	เหมาะสม
3	ความเหมาะสมระหว่างเนื้อหากับกลุ่มเป้าหมาย	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	สรุปผล	แปรผล
4	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	1.00	เหมาะสม
5	ความชัดเจนในการสื่อความหมายของเนื้อหา	1.00	เหมาะสม
6	ความน่าเชื่อถือ	0.90	เหมาะสม
7	สามารถโน้มน้าวจิตใจที่จะปฏิบัติตามสื่อ	0.80	เหมาะสม
8	ความเหมาะสมที่จะนำไปเผยแพร่	0.70	เหมาะสม
9	ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	0.90	เหมาะสม
10	เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดี	0.90	เหมาะสม
11	ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์	0.70	เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### สื่อสิ่งพิมพ์

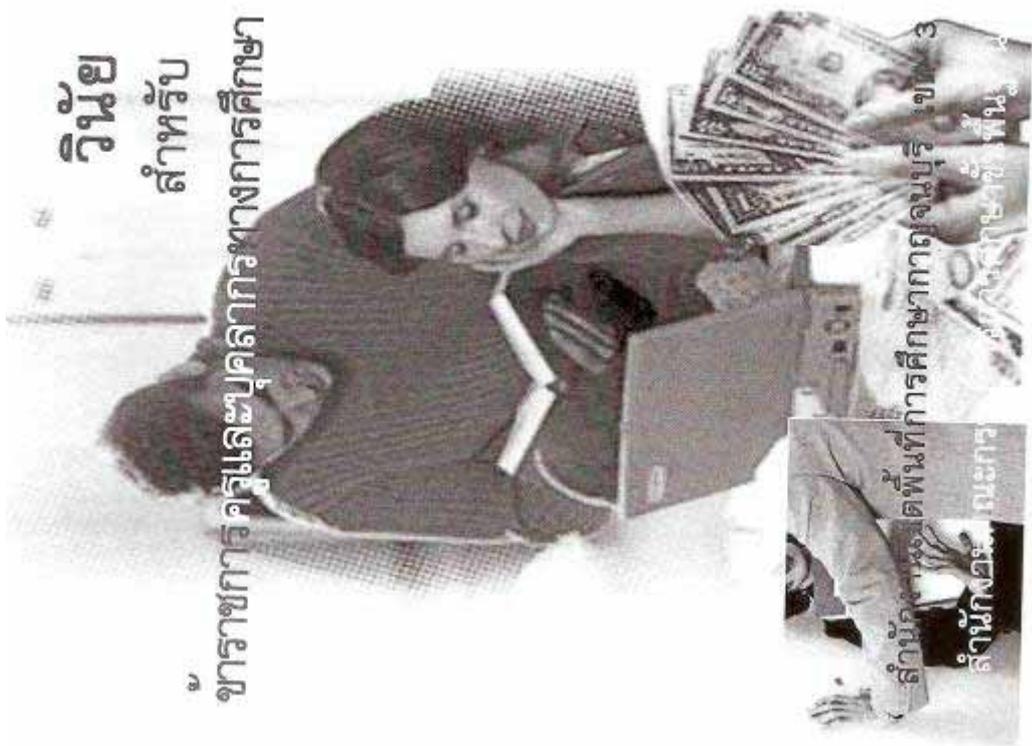
1. สื่อสิ่งพิมพ์ควรมีการปรับรูปแบบให้ดูน่าเชื่อถือมากกว่านี้ ทั้งการจัดรูปเล่ม การใช้สี
2. รูปแบบอักษรควรให้เป็นเอกภาพ ควรใช้ Font เดียวกัน ไม่ใช่ใช้ Font ที่ไม่เป็นทางการร่วมกับ Font ที่เป็นทางการ เช่น หัวเรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครู.....(Font ไม่เป็นทางการ)
3. รูปแบบอักษรควรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ใหญ่ และต้องเหมาะสมกับเรื่องซึ่งในที่นี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับวินัย ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเป็นทางการและจริงจัง
4. เลขหน้าในสารบัญญกับเนื้อหาไม่ตรงกัน สารบัญญควรเพิ่มหน้าเอกสารอ้างอิงเข้าไปด้วย

#### ภาพยนตร์ / วิดิทัศน์

1. เสียงบรรยายช่วงสรุปมาตราบางช่วงไม่ตรงกับข้อความ ควรปรับปรุง หากจะเผยแพร่ควรปรับปรุงด้านภาพ เพราะบางช่วงไม่ชัดเจน
2. มีเสียงแทรกอยู่ตลอดเวลา ควรจะเป็นเสียงดนตรีคลอ
3. ปรับบทมาตรากฎหมาย เพราะ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2535 ถูกยกเลิกไปแล้วโดย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 แต่ของครูและบุคลากรใช้ พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 แทน มีตั้งแต่ มาตรา 82 – 94
4. แนวการลงโทษและมาตรฐานโทษตามที่คุณประมาณสรุป มีคลาดเคลื่อน เช่น กรณีละทิ้งราชการเกินกว่าสิบห้าวัน กรณีประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
5. ตัวแสดงบางคนแต่งกายไม่เหมาะสมกับบทบาทการเป็นครู

ภาคผนวก ฉ  
ตัวอย่างชุดฝึกอบรม

# วิทย สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



จัดทำโดย

น.ส.รัตนาวดี เวศน์บางแก้ว

บุคลากร 6ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

## คำนำ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าอย่างยิ่ง ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นกำลังสำคัญของชาติบ้านเมือง ดังนั้นในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความเสียสละ และมีความวิริยะอุตสาหะแล้วจะต้องคำนึงถึง กฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนตนเองดำรงตนให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งรวมถึงการรักษาวิสัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดี ไม่ผิดพลาด บกพรอง จนต้องถูกดำเนินการทางวินัยและเกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

ดังนั้น ผู้จัดทำจึงได้จัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้น โดยหวังว่าหนังสือเล่มนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

วินัยคืออะไร	1
ความผิดทางวินัย	2
วินัยไม่ร้ายแรง	5
วินัยร้ายแรง	9
ผลของการกระทำผิดวินัย	13
ผลดีของการรักษาวินัย	15
ผลเสียของการไม่รักษาวินัย	15
ข้อควรทราบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	16
การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ	18
ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ	19
การลงโทษ	22
วินัยที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตามหลายประการ	27
การอุทธรณ์และการอุทธรณ์โทษ	35

## สารบัญ (ต่อ)

กรณีตัวอย่าง	36
การลงละเมิดทางเพศ	39
ความสัมพันธ์ฉันผู้สวามิภักดิ์ระหว่างครูกับนักเรียน	40
ความสัมพันธ์ฉันผู้สวามิภักดิ์ครูหญิงกับครูชาย	41
ความสัมพันธ์ฉันผู้สวามิภักดิ์ครูชายกับครูหญิง	42
ความสัมพันธ์ฉันผู้สวามิภักดิ์ครูหญิงกระทำ ต่อชายอื่น	43
ความผิดเกี่ยวกับขาสเปพติดและกระทำ	44
ความผิดอาญา	44
กระทำผิดอาญา	45
ปลอมแปลงเอกสาร	47
เสพสุรา เล่นการพนัน และประพฤติตน ไม่เหมาะสม	51
ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	52

## สารบัญ (ต่อ)

ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	54
ไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การขาดราชการ	56
ไม่อุทิสเวลาให้แก่ทางราชการ	57
อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์ ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ	58
ขอสรุป	59
เอกสารอ้างอิง	60
เอกสารอ้างอิง	61
เอกสารอ้างอิง	62



### วินัยคืออะไร

#### วินัย

คือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืน อาจต้องรับโทษ กล่าวอีกนัยหนึ่ง วินัย หมายถึง การควบคุม ความประพฤติของคนในองค์กร ให้เป็นไปตามแบบแผน ที่พึงประสงค์

#### วินัยข้าราชการ

คือ ปทัสถานแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนด

#### ข้าราชการต้องปฏิบัติ

#### วินัยข้าราชการครู

คือ ปทัสถานแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนด

#### ข้าราชการครูต้องปฏิบัติ

#### วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนด เป็นข้อกำหนดและข้อปฏิบัติ ตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 82 - มาตรา 97

### ความผิดทางวินัย

ความผิดทางวินัย มี 5 สถาน ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ.2547

#### ก. วินัยไม่ร้ายแรง

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน

#### ข. วินัยร้ายแรง

4. ปลดออก
5. ไล่ออก



การกล่าวตักเตือนหรือการทำทัณฑ์บน ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ใช้ในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรรอดโทษ เช่น เป็นความผิดเล็กน้อย และเป็นความผิดครั้งแรก การกล่าวตักเตือนนั้น ผู้บังคับบัญชา อาจเรียกมากกว่ากล่าวตักเตือนมิให้กระทำความผิดเช่นนี้อีก หรือให้พึงระมัดระวังโดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือ แต่อาจมี การบันทึกหมายเหตุประจำวันของหน่วยงาน หรือของผู้บังคับบัญชา สำหรับการทำทัณฑ์บนนี้ หมายความว่า กำหนดให้ทำเป็นหนังสือ (มาตรา 100 วรรคสอง)



อย่างไรก็ดี หากเป็นความผิดวินัยร้ายแรง มาตรา ๑๑ ห้ามลดโทษต่ำกว่าปลดออก และถ้าเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

อีกเลย คณะรัฐมนตรีมีมติว่าควรลงโทษไล่ออก สำหรับกรณีความผิดฐานทุจริตนั้น เมื่อนำเงินที่ทุจริตไปมาคืนก็ไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษ

การสั่งให้ออกจากราชการ ไม่ใช่โทษทางวินัย

โทษภาคทัณฑ์ ไซ่งโทษในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน สำหรับโทษภาคทัณฑ์ ไม่ต้องห้ามการเลื่อนขั้นเงินเดือน

โทษตัดเงินเดือนและลดขั้นเงินเดือน ไซ่งโทษในความผิดที่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรง และไม่ใช้กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย

โทษปลดออกและไล่ออก ไซ่งโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเช่นกัน โดยให้พิจารณาโทษตามพฤติการณ์แห่งการกระทำ หรือความร้ายแรงแห่งกรณี

ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ โดยต้องวางโทษก่อนว่ากรณีกระทำผิดนั้นเป็นความผิดกรณีใด สมควรลงโทษสถานใด แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนอย่างไร เช่น ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน กระทำโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แก้ไข บรรเทาความเสียหาย คุกคามดี ฯลฯ จึงลดหย่อนโทษเป็นโทษสถานใด

วินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

1. ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ



2. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสนอภาค และเที่ยงธรรม ต้องมีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. อาศัยหรือยอมให้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หากประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

4. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

5. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ แต่หาเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเบียดเบียนการไม่รักชาติประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน 7 วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาขึ้นชั้นเป็นหนังสือ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

6. ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ปฏิบัติตามเวลาของตนให้แก่ทางราชการ และผู้เรียน ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่เห็นเหตุผลอันสมควร

7. ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม ไม่สุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมงาน ไม่ต้อนรับหรือให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

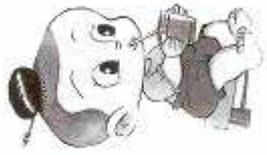
- 12. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
- 13. ไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา  
สววินัย ไม่ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย  
หรือละเลย หรือมีพฤติกรรมบกพร่องช่วยเหลือ มิให้  
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่  
ดังกล่าวโดยไม่สุจริต



- 8. กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือ  
ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง
- 9. กระทำการหรือยอม  
ให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์  
อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม  
หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่ง  
หน้าที่ราชการของตน
- 10. เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้ดำรง  
ตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในทาง  
หุ้นส่วนหรือบริษัท
- 11. ใฝ่วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติ  
หน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชน  
อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน แสดงการฝักใฝ่  
ส่งเสริม ใฝ่กู่ถล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรค  
การเมืองใด

### วันข้าราชการ

1. หุจรีต่อน้ำที่ราชการ
2. จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล ประมาท เลินเล่อ หรือขาดการ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
3. ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งตั้งให้หน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง
4. ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มี เหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
5. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อไม่ครบถ้วนเป็นเวลากว่า 15 วัน โดยไม่แจ้งเหตุผลอันสมควร
6. ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ผู้ริเริ่มหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

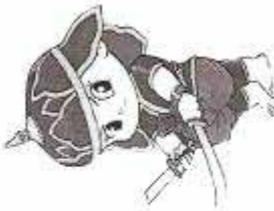


7. ก่อให้เกิดความเสียหายหรือร้องเรียน ผู้อื่น โดยปราศจากความจริง เป็นเหตุให้ ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

8. กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยมุ่งหมาย

จะให้เป็นการชื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะเป็นการให้หรือได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือสิทธิ ประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีชอบ

9. คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของ ผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือ จาง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการ เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนใน ระดับ ที่สูงขึ้น



10. ร่วมดำเนินมาตรการตัดลอก หรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยมีขอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่อาจจะคัดลอกแบบแทน หรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้น ไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุง

การกำกับหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ได้รับเงินเดือนในอันดับที่สูงขึ้น

11. เข้าไปเกี่ยวข้องกับการค้าเงินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการใช้สิทธิหรือขายเสียง ในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนหรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

12. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลสุโทษ หรือกระทำการอันใด อันได้ถือว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วร้ายอย่างรุนแรง

13. เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่น เสพยาเสพติด

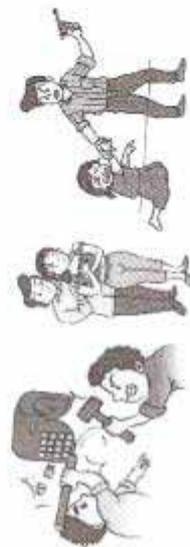
14. เล่นการพนันเป็นอาชญา

15. กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน หรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่



### ผลของการกระทำผิดวินัย

1. ถูกสอบสวนลงโทษ
2. ถูกตักเตือนความผิด ความชอบ
3. ขาดความไว้วางใจจาก
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลทั่วไป
4. ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่
- ราชการเท่าที่ควร
5. เกิดความเดือดร้อนทั้งตนเองและครอบครัว
6. เกิดความเสียหายทั้งตนเองและทางราชการ
7. เสื่อมเสียชื่อเสียง
8. ไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ ถ้าถูกลงโทษไล่ออก
9. อาจต้องรับผิดชอบทางอาญาและทางแพ่ง



### ข้าราชการครูซึ่งถูกลงโทษทางวินัย



- ❖ เสียชื่อเสียง
- ❖ เสียประโยชน์
- ❖ เสียความก้าวหน้า
- ❖ เสียอนาคต
- ❖ อาจจะหมดอาชีพ

การลงโทษทางวินัยข้าราชการ

เป็นกระบวนการสำคัญยิ่งหนึ่งในการบริหารงานบุคคล  
ภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและ  
ประสิทธิภาพของข้าราชการ และสั่งจูงหมายเพื่ออ้าง  
ศักดิ์ศรีของข้าราชการ ด้วยการลงโทษทางวินัยตามกฎหมาย  
เป็นมาตรการเชิงลบควบคุมข้าราชการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการ  
เชิงบวกภายใต้แนวความคิดว่าข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพ  
ควรได้รับการยกย่องและให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจและ  
เป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับ  
การลงโทษตามควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่  
ข้าราชการอื่น

### ผลดีของการรักษาวิญญ์

นักเรียชจะมีทักษะและเรียรูสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สัระเบียบวินัย การศึกษาของชงชดิสผลดี อย่างเต็มที่ ประเทศชาติที่เรียชการจะไดผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพยิ่ง ชำราชการครูจะมีควมก้าวหน้า มีความมั่นคง ในอาชีพและมีความสุขในชีวิต

### ผลเสียของการไม่รักษาวิญญ์

- ❖ นักเรียนขาดโอกาสที่จะเรียนรู สิ่งต่าง ๆ อย่างเต็ม ตามกำลังศักยภาพของตนเอง
- ❖ เกิดผลเสียต่อการศึกษาของชาติ ประเทศชาติ ราชการจะไม่ไดผลงานอย่างเต็มที่
- ❖ ราชการต้องสิ้นเปลืองในการพัฒนาวิญญ์ และ ดำเนินการทางวิญญ์แก่ผู้กระทำผิด
- ❖ ข้าราชการครูจะถูกลงโทษ ซึ่งทำให้เสียวิญญ์ หมดกำลังใจ เสียประโชชน และอาจ เสียอนาคตหรือหมด อาชีพ

### ข้อควรทราบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ



1. ไม่มีอายุควม
2. ยอมควมกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ควมเงินเพื่อลบถางควมผิด

4. กรณีถูกลงสวนวินัยรายแรง แลออกจากราชการไปแล้วก็ลบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาตองรายงาน

### ให้ผู้งับบัญชีทหารราบ

6. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่ถูกลงโทษ
7. ถ้าถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จะไม่ได้รับ เงินเดือนทุกครั้งที่มีการรอ
8. โทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือน ลาออก



10. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีที่เป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่ถึงพยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชา ต้องสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาหรือไม่ ถ้าเห็นว่า มีมูลต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่า ไม่มีมูลจึงจะยุติเรื่องได้

11. การละเลยหรือมีพฤติกรรมการปกป้อง ช่วยเหลือ มีผู้กระทำความผิดถูกลงโทษ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

12. การดำเนินการทางวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวนทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิด ที่ปรากฏชัดเจนตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

13. "โดยทุจริต" หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

"ประโยชน์" ในที่นี้ หมายถึง ทรัพย์สินและไม่ใช่ทรัพย์สิน เช่น การให้บริการ การอนุญาต อนุมัติ

14. คำว่า "กรณีมีมูล" หมายความว่า มีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว

**การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ**

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ หมายถึง การพิจารณาวินัยผู้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย หรือไม่ หากกระทำความผิดเป็นความผิดกรณีใด ตามมาตราใด และควรลงโทษในสถานใดหรือไม่ การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ เป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำโดย ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และจะกระทำโดย ต่อเมื่อได้ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วโดยประการที่ชัด เพียงพอที่จะพิจารณา วินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษได้ ทั้งนี้ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการสอบสวน เว้นแต่กรณี ที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดเจน ดังที่ กฎ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อเท็จจริงอาจได้จากการสืบสวนหรือจากการรวบรวม ข้อมูล แล้วแต่กรณี



### ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา  
ความผิดและกำหนดโทษ ได้แก่



- 1) ผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง
- 3) ก.ค.ศ.

### ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง :

ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ ได้แก่  
ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ.  
ว่าด้วยการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลด  
ขั้นเงินเดือน พ.ศ.2549 ซึ่งกำหนดให้

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์  
หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% เป็นเวลา ไม่เกิน 1 เดือน

### 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ  
เทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์  
ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่ง ไม่เกิน 5% เป็น  
เวลาไม่เกิน 2 เดือน หรือลดขั้นเงินเดือน  
ครั้งหนึ่งไม่เกิน 1 ขั้น



### 3) นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล

รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี  
หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์  
ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน  
หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่ง ไม่เกิน 1 ขั้น

### ข. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง :

ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ ได้แก่

- 1) ก.ค.ศ. : สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง อธิการบดี ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ซึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

- 2) อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.

ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง : สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่ง ตามข้อ 1)



### การลงโทษ

การลงโทษ เป็นมาตรการหนึ่งในการรักษาวินัยนอกเหนือจากการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้มีการกระทำผิดวินัย และเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การลงโทษทางวินัยมีผลดีในแง่เป็นการปรามไว้ไม่ให้ผู้ผิดกลับกระทำผิด เพราะกลัวถูกลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นลำดับสุดท้ายในการรักษาวินัย แต่ก็เป็นการที่สำาคัญและจำเป็น ทั้งนี้การลงโทษทางวินัยมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแค้นผู้กระทำผิดวินัย ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 97 บัญญัติว่า "การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ.ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสม



กับความผิดและมีโทษเป็นไปโดยพหุบาท โดยอคติ หรือโดย  
โง่งเงา หรือโง่งโง่งที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้  
แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด  
และมีเหตุผลอย่างไรใดในการกำหนดสถานโทษเช่นนี้” หาก  
แต่สิ่งจุดมุ่งหมาย ดังนี้ คือ

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือ  
ระเบียบ แบบแผน จุดมุ่งหมายนี้ ปรากฏจากบทบัญญัติของ  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พ.ศ.2547 มาตราต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา 82 บัญญัติว่า “ข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา ต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อกำหนดและ  
ข้อปฏิบัติ ไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ”



มาตรา 95 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชา  
สั่งทำที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย”  
และวรรคเจ็ด บัญญัติว่า “ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติ  
หน้าที่ตามมาตรฐานและตามหมวด 7 หรือมีพฤติการณ์ไปก่อให้เกิด  
ข้อสงสัยเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือ  
ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย”

ตามกฎหมายดังกล่าว แสดงจุดมุ่งหมายที่จะให้  
ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยโดยเคร่งครัด  
เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือเพื่อเป็นการปราม  
ผู้กระทำผิด และปรามมิให้ผู้อยู่ในอาณัติของทาง ศึกษาราชการ  
ทุกคนสั่งรวไว้ว่าถ้ากระทำความผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษ

2. เพื่อรักษามากฐานความประพฤติ ขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพของข้าราชการ จุดมุ่งหมายนี้ปรากฏตาม มาตรา 95 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “การเสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสำนึก ให้กระทำโดยการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปใน ทางที่สำนึก”

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการพัฒนาจะทำให้อาการการ มีความระมัดระวังในการรักษามาตรฐาน ความประพฤติ และรู้สึกว่ามีความเป็นธรรมในระบบราชการ ทำให้สำนึกขยัน และกำลังใจในการที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ใน มาตรฐานที่ดี และตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ซึ่งเป็นผลสะท้อนถึง ประสิทธิภาพของข้าราชการ

3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด จะทำให้ผู้ถูกลงโทษยอมรับ และเกิดความสำนึกในสิ่งที่ได้กระทำ จะเป็นทางจูงใจให้ปรับปรุง ตนเองให้ดีขึ้น

4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการ และความเชื่อมั่น ของประชาชนต่อทางการทั้งที่จะรักษาชื่อเสียงและ ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ ก็คือ การทำให้ ข้าราชการสำนึกขยัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสม่ำเสมอ

**วินัยที่ข้าราชการควรต้องปฏิบัติมีหลายประการ**

- \* สนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย
- \* ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
  - \* ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริตต่อหน้าที่
  - \* ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เที่ยงธรรม
  - \* ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ส่วนตัว เว้นแต่กรณีที่ถูกกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ให้ได้
  - \* กรณีได้มีกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ กำหนดไว้ประโยชน์จากการทำงานที่ราชการของตนได้ จึงจะรับได้ เช่น
    - > รับเงินเดือนจากทางราชการ

- > รับเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการจากทางราชการ
- > รับเงินรางวัลจากการจับกุมผู้กระทำความผิดจากทางราชการตามกฎหมายกำหนด
- > ระเบียบประชุมกรรมการต่าง ๆ
- > รับค่าตอบแทนจากราชการตามระเบียบ
- \* กรณีที่ไม่เป็นกฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนก็รับประโยชน์ไม่ได้เพราะผิดวินัย เช่น
  - > เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการก่อสร้างอาคารของทางราชการ รับเงินค่าอาหาร ค่าพาหนะ และเงินช่วยเหลืออื่นจากผู้รับเหมาก่อสร้าง
  - > เจ้าหน้าที่รับเงินค่าอำนวยความสะดวก หรือเงินสมนาคุณจากผู้มาติดต่อราชการ

- ❖ เป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อของให้ทางราชการ
- ❖ รับส่วนลด หรือค่านายหน้าจากผู้ขาย
- ❖ เป็นเจ้าหน้าที่การเงินเอาเงินหลวงไปใช้ส่วนตัว แล้วลงคืนภายหลัง
- ❖ ข้าราชการเอาของหลวงไปใช้ส่วนตัว
- ❖ แม้จะเป็นของเสีย ๆ เช่น กระดาษเสีย
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์สุจริต
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้อเฟื้อ
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้า
- ❖ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ❖ ระมัดระวังรักษาระเบียบและมติคณะรัฐมนตรี

แก่ราชการ

- ❖ รักษาความลับของทางราชการ
- ❖ ความลับของทางราชการ เป็นสิ่งที่ราชการจะต้องรักษาไว้ ไม่ให้แพร่พรายรั่วไหลใหญ่ไปถึงผู้ใด ไม่ว่าความลับนั้นจะเป็นเรื่องที่อยู่ในหน้าที่ของตมหรือไม
- ❖ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- ❖ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ ไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง
- ❖ ปฏิบัติราชการโดยไม่กระทำขาม ผู้บังคับบัญชา
- ❖ การปฏิบัติราชการ ต้องปฏิบัติโดยไม่ขามชั้นผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบไปเป็นผู้สั่งให้ทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว



- \* ไม่รายงานเหตุต่อผู้บังคับบัญชา
  - \* ข้าราชการต้องไม่รายงานเหตุต่อผู้บังคับบัญชา แม้รายงานโดยปกป้องข้อความซึ่งควรบอก ก็กระทำไม่ได้
    - ถือและปฏิบัติต่างระเบียบแบบแผน
    - ข้าราชการต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ ไม่เพื่องแต่ใ้มีการปฏิบัติราชการ แม้ในเรื่องใด ๆ ถ้ามีระเบียบหรือแบบธรรมเนียมของทางราชการ กำหนดไว้ให้ทำอย่างไร ก็ต้องทำตาม
- ระเบียบที่ควรสนใจเป็นพิเศษ** เช่น
- ระเบียบเกี่ยวกับภรรยา
  - ระเบียบเกี่ยวกับภรรยา แต่งกาย
  - ระเบียบเกี่ยวกับภรรยาทำโทษ นักเรียน
  - มติคณะรัฐมนตรีกำหนดวิธีปฏิบัติเรื่องต่างๆ

- \* ยุติเวลาให้แก่ราชการ
  - มาทำงานทันเวลาที่กำหนด
  - ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
  - พักตามเวลาที่กำหนด
  - กลับหลังเวลาที่กำหนด
  - ถ้ามีงานจำเป็นต้องทำแน่นอนเวลาก็ต้องทำ
  - ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่
  - ไม่ขาดราชการ
- รักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
  - ข้าราชการต้องสุภาพ เรียบร้อย และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ



- \* ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างดี
    - \* ข้าราชการต้องสุภาพ เรียบร้อย ต้องรับ  
ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ประชาชน  
ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า
    - \* ไม่ทำการที่ต้องห้ามในทางหุ้นส่วนบริษัท
      - \* กรณีทำได้
        - \* ถือหุ้นหุ้นส่วน บริษัท
        - \* เป็นกรรมการบริษัท
        - \* ทำการค้าโดยไม่ใช้เวลาราชการ
  - ไปดำเนินการ และเป็นกิจการที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่  
ของตน
    - \* เป็นตัวแทนประกันชีวิตโดยไม่ใช้เวลา  
ราชการไปทำ
    - \* ทำงานพิเศษใด ๆ นอกเวลาราชการ
- โดยไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนและไม่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์

- \* กรณีทำไม่ได้
  - \* เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
  - \* ดำรงตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกับกรรมการ  
ผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
  - \* ใช้เวลาราชการไปทำ
    - \* ทำการค้าเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน
    - \* เป็นที่ปรึกษาหรือดำรงตำแหน่งอื่น
- ในบริษัท ห้างร้านที่เข้าไปบุคคลทั่วไปชักใจว่ายอมให้พ่อค้า  
อาศัยชื่อหาประโยชน์
  - \* รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์
  - \* ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็น  
ผู้ประพฤติชั่ว ในเรื่องดังต่อไปนี้
    - \* ความสัมพันธ์ทางเพศ
    - \* ทำการที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
    - \* เล่นการพนัน
    - \* กระทำผิดอาญา
    - \* มีหนี้สิน
    - \* เสพสุรา

### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มาตรา 121 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน โทษสิทธิ อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ อ.ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

มาตรา 122 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ โทษสิทธิ อุทธรณ์หรือร้องทุกข์แล้วแต่กรณี ต่อ ก.ค.ศ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และให้ ก.ค.ศ.พิจารณาทันทีแล้วเสร็จภายใน สามสิบวัน

มาตรา 123 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด เป็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจาก การกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทักวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

มาตรา 124 พลิกเกณฑ์และวิธีการในเรื่องที่เกี่ยวกับการ อุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์และพิจารณาอุทธรณ์ ตามมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

### กรณีตัวอย่าง ความผิดทางวินัย

ล่วงละเมิดทางเพศ ชู้สาว เสพยาเสพติด กระทำผิดอาญา

ปลอมแปลงเอกสาร ตีมสุรา เล่นการพนัน

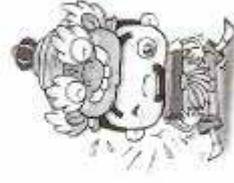
ประพฤติตนไม่เหมาะสม

ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ขาดราชการ

ประมาทเลินเล่อ

อาจถูกลงโทษทางวินัย ดังกรณีตัวอย่างต่อไปนี้



ข้าราชการครู ถือว่าเป็นปูชนียบุคคล  
ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี  
การประพฤติเลื่อมเสียในทางสุเลา จตพระเบ็ยนสมรสชอน  
นอกจากจะทำไห้เสียภาพพจน์ของครูแล้ว  
ยังอาจถูกกลงโทษทางวินัยอีกด้วย  
กระทรวงศึกษาธิการมีความรังเกียจอย่างยิ่ง  
ที่ข้าราชการครูหญิงเป็นภรรยาหยอ

การจดทะเบียนสมรสชอน ถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา  
ฐานแรงความเท็จ มีโทษจำทั้งปรับ  
การกระทำชำเราหญิงซึ่งมิใช่ภรรยาตน โดยผู้เจ้ญ  
โดยไห้กำลังประทุษร้าย  
โดยหญิงอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขิตสินได้  
หรือโดยทำไห้หญิงเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น  
เป็นการกระทำผิดทางอาญา ฐานขมขืนภรรยาทำชำเรา  
มีโทษทั้งจำคุกตั้งแต่สิบปีถึงยี่สิบปี  
และถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การมีความสัมพันธ์ฉันผู้สาวกับคู่สมรสของผู้อื่น  
เป็นการกระทำผิดวินัย หรือกระทำกับนักเรียน  
เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ผู้เสียหายจากกรกระทำผิดฐานขมขืนภรรยาทำชำเรา  
ถึงพิริยภคาลิน ไ้ขอโทษจากกรกระทำละเมิดในทางแพ่งอีกด้วย

ที่มา : หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ นร 13937/2498  
ลงวันที่ 29 กันยายน 2498  
: หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ นร 4689/2501  
ลงวันที่ 18 มีนาคม 2501  
: พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

### การล้วงละเมิดทางเพศ

ครูชาย ได้ถือวิสาสะพาไปหอกอดกับเด็กนักเรียน  
ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 ในขณะที่ครูประจำชั้นไม่อยู่  
หลายครั้ง โดยใช้มือลูบหลัง โอบไหล่ ไข่มือก่ายบนเก้าอี้  
และพยายามไข่มือกางเกงนักเรียนหญิง  
เป็นเหตุให้เด็กนักเรียนหญิง ไม่อยากมาโรงเรียน



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

### ผล

\* ถูกลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น  
และตัดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี

### ความสัมพันธ์อันชั่วระหว่างครูกับนักเรียน

มีความสัมพันธ์อันชั่วสาวกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6  
แต่พยานหลักฐานไม่ปรากฏแน่ชัดถึงขั้นได้เสียกัน  
แต่พฤติการณ์ใกล้เคียงสนิทสนมกันเกินขอบเขต



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

### ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน

### ความสัมพันธ์ฉันผู้สาวกรณีครูหญิงกับครูชาย

ครูหญิงมีความสัมพันธ์ฉันผู้สาวกับครูชาย โดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลอื่น แต่ครูหญิงได้ทราบภายหลังว่า ครูชายมีภรรยาอยู่แล้วแต่แยกกันอยู่ 2 - 3 ปี ก่อนมีความสัมพันธ์กัน



#### กระทำผิดกรณี

ประพฤตชั่ว

#### ผล

\* หญิง ยุติเรื่อง

ชาย ปลดออกจากราชการ (ทดลองง)

### ความสัมพันธ์ฉันผู้สาวกรณีครูชายกับครูหญิง

ครูชายกับครูหญิงนั่งคุยกันตามลำพังสองต่อสอง ในห้องพยาบาลบ่อยครั้ง บางครั้งกินขนมเบรียงเดียวกัน ทำให้นักเรียนไม่กล้าใช้ห้องพยาบาล ในเวลากลางคืนมีผู้พบเห็นทั้งสองพักด้วยกันที่โรงแรม ทั้งที่มีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว



#### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่ว

#### ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน ทั้ง 2 ราย และตัดตามความประพฤติคนละ 1 ปี

**ความล้มเหลวของผู้สาวกรณิเคฐหญิงกระทำต่อชายอื่น**  
 มีความล้มเหลวของผู้สาวกรณิเคฐหญิงโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติดังตัวอย่างร้ายแรง

**ผล**

\* ถูกปลดออกจากราชการ

**ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและกระทำความผิดอาญา**

ถูกจับกุมดำเนินคดีอาญาหรือเข้าร่วมกับแก๊งยาเสพติดให้ไทย  
 ประเภทที่ 1 (ยาบ้า) มีอายุครบ 1 ปี ในครอบครัว

โดยไม่ได้รับอนุญาต พกอายุครบ 1 ปี ในที่สาธารณะ

โดยไม่ได้รับอนุญาต ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก 12 เดือน  
 ปรับ 13,000 บาท โทษจำคุกหรือการลงโทษไว้ 2 ปี



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติดังตัวอย่างร้ายแรง

**ผล**

\* ถูกปลดออกจากราชการ

### กระทำผิดอาญา

ทำร้ายร่างกายผู้อื่น จนเป็นเหตุให้เกิดแก่ความตาย  
ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก 5 ปี  
ในความผิดฐานทำร้ายร่างกายจนเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย  
คดีถึงที่สุด



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประทุษร้ายอย่างร้ายแรง

ผล

\* ถูกปลดออกจากราชการ

การปลอมลายมือชื่อข้าราชการครูด้วยกันไปทำประโยชน์  
ดังเช่น กรณีปลอมลายมือชื่อไปใช้กู้เงินจากสหกรณ์  
ออมทรัพย์ครู ถือเป็นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ฐานประทุษร้ายอย่างร้ายแรง  
ปัจจุบันมีโทษทางวินัยอย่างต่ำสุด ปลดออกจากราชการ  
จึงสมควรสังวรระวังเป็นอย่างยิ่ง

ข้าราชการปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปทำประโยชน์  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา พ.ศ.2547  
ถือเป็นการประทุษร้ายอย่างร้ายแรง  
ต้องถูกลงโทษอย่างถอนอปลดออกจากราชการ

ที่มา : หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ที่ นร 0203/ว 22 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์  
2532

: พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

### ปลอมแปลงเอกสาร

ปลอมบัตรประจำตัวข้าราชการและปลอมลายมือชื่อ  
ข้าราชการครูในโรงเรียนเดียวกันหลายราย  
เพื่อกู้เงินสหกรณ์



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ผล

\* ถูกไล่ออกจากราชการ

### ปลอมแปลงเอกสาร

ทำหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการของตนเอง  
และปลอมลายมือชื่อผู้บริหารนำไปเป็นประกันตัว  
ในการขอลอยตัวชั่วคราวของจำเลย ศาลจึงอนุญาต  
ให้ประกันตัวและปล่อยตัวชั่วคราว ต่อมาศาลได้ให้ สพท.  
ตรวจสอบหนังสือดังกล่าว พบว่าเป็นการปลอมแปลง  
เอกสาร จึงดำเนินคดีอาญา เรื่องความผิดเกี่ยวกับ  
เอกสาร และมีคำพิพากษาลงโทษจำคุก 3 เดือน ปรับ  
5,000 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ มีกำหนด 3 ปี



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ผล

\* ปลดออกจากราชการ

ข้าราชการครู คือ แบบอย่างที่ดีของนักเรียน การตั้งสุร่าเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีและเป็นภาระไม่เหมาะสม อาจทำให้เสียเกียรติศักดิ์ของครูและตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งอาจถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง คือ ถูกไล่ออกจากราชการได้

ข้าราชการครู เสพสุราในเวลาปฏิบัติราชการ แม้จะไม่เมกันจนครองสติไม่ได้ก็เป็นการผิดวินัย



ที่มา : หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่ นร 300/2595 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2495

และที่ นร 208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496

: หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1505/ว 10

ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2533

ข้าราชการครู คือ แบบอย่างของนักเรียน การเล่นการพนันไม่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่เป็นอบายมุข คือ ทางแห่งความเสื่อม นอกจากจะทำให้เสียทรัพย์สิน

เสียเวลา มีหนี้สิน แล้ว

อาจถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

คือ ถูกไล่ออกจากราชการได้

ข้าราชการครู แม้ไม่ได้เล่นการพนัน แต่อยู่เฝ้าวงการพนันก็เป็น การผิดวินัย



ที่มา : หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่ นร 208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496

### เสพสุรา เล่นการพนัน และประพฤติตนไม่เหมาะสม

เมาสุราแล้วทำลายทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย  
แต่ภายหลังได้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพเดิม



#### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน

### ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ผู้อำนวยการโรงเรียนขาดการควบคุมกำกับดูแล  
การปฏิบัติงาน และประมาณเงินลงในหน้าที่ราชการ  
เป็นเหตุให้ครูในโรงเรียนที่เงินเดือนตอบแทนวิทยากร  
และใช้ชื่อบุคลากรภายนอกมาเบิกค่าวิทยากร



#### กระทำผิดกรณี

ประมาณเงินลงในหน้าที่ราชการ

ผล

\* ถูกภาคทัณฑ์

### ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

จัดเก็บเอกสารการเงิน - บัญชี เอกสารหลักฐานต่าง ๆ  
จัดทำหลักฐานการจ่ายเงินไม่ถูกต้องตามระบบบัญชีทางราชการ  
ทำบัญชีและทะเบียนคุมเงิน ไม่สามารถตรวจสอบได้  
การเก็บรักษาเงินสด ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์  
ตามระเบียบของทางราชการ ทำเอกสารสูญหาย



### กระทำผิดกรณี

ไม่ปฏิบัติตามที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต  
ไม่ปฏิบัติตามที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย  
และระเบียบของทางราชการ

### ผล

\* ถูกลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น

### ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ครูใหญ่จ้างช่างซ่อมแซมครุภัณฑ์ของโรงเรียน  
การซ่อมยังไม่เสร็จ แต่ทำหลักฐานเท็จว่าซ่อมเสร็จแล้ว  
เบิกเงินมาจาก สพท. นำไปใช้เองก่อน  
แล้วจ่ายให้ผู้รับจ้างภายหลัง



### กระทำผิดกรณี

กระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

### ผล

\* ถูกปลดออกจากราชการ

### ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

เจ้าหน้าที่การเงิน  
จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ครูไม่เต็มจำนวน  
โดยหักเก็บไว้กับตัวบางส่วน  
เมื่อมีผู้ร้องเรียนจึงจ่ายให้ครบภายหลัง



#### กระทำผิดกรณี

กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

#### ผล

\* ถูกลดขั้นเงินเดือน

### ไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

ทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นเท็จ  
และรายงานเท็จเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างชั่วคราว ต่อผู้บังคับบัญชา



#### กระทำผิดกรณี

รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

#### ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน

### การขาดราชการ

ครูได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ  
มีกำหนด 2 ปี ครบกำหนดเวลาแล้ว  
ไม่กลับมาปฏิบัติราชการ  
มหาวิทยาลัยแจ้งให้กลับไปรายงานตัวเข้ารับราชการก็เพิกเฉย  
เป็นการขาดราชการ



### กระทำผิดกรณี

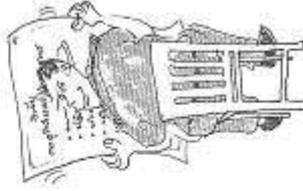
ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวัน

### ผล

\* โฉยกจากราชการ

### ไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติราชการและมัวทำงานสหายบ่อยครั้ง  
ชอบออกนอกบริเวณโรงเรียนโดยไม่ขออนุญาตผู้บังคับบัญชา  
และชอบคบหาสมาคมกับบุคคลที่มีพฤติกรรมเลวอาเลาะเล็ด



### กระทำผิดกรณี

ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ  
และกระทำกรณอื่นได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

### ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน  
และตัดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี

## อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการ แสวงหาประโยชน์

เป็นอาจารย์สอนดนตรีและมีวงดนตรีรับจ้างเล่นตามงาน



### กระทำผิดกรณี

อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์  
สำหรับตนเอง

### ผล

\* ถูกลดขั้นเงินเดือน 1 ชั้น

## ประมาณเงินเหลือในหน้าที่ราชการ

มีหน้าที่จัดทำเอกสารการเงิน  
และเป็นกรรมการเก็บรักษาเงิน  
ลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องของเอกสารการเงิน  
โดยไม่ตรวจสอบถึงความถูกต้องแท้จริงของยอดเงิน



### กระทำผิดกรณี

ประมาณเงินเหลือในหน้าที่ราชการ

### ผล

\* ถูกตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 2 เดือน

### ข้อสรุป

วินัย เป็นเครื่องช่วยสร้าง

- \* ความดี
- \* ความเจริญ
- \* ความสำเริง

ให้แก่บุคคลและส่วนรวม

ผู้ทำผิดวินัย

- จะถูกลงโทษ
- \* เสียชื่อเสียง
- \* เสียประโยชน์
- \* เสียอนาคต

ของตนเอง

คือ คนที่จะประสบ

ผู้วินัย

- \* ความเจริญ
  - \* ความสำเริง
  - \* ความสุข
- ในอนาคต



### เอกสารอ้างอิง

ประวีณ ญ นศร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับ

ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2533.

วงจันทร์ ชิวภาดาวิรุพณ์. คู่มือการดำเนินงานทางวินัย

สำหรับผู้รักษาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงาน ก.ค.ศ., 2549.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. เอกสารพัฒนาวินัย

ข้าราชการครู : กรณีศึกษาวินัย. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : กรุงเทพมหานคร. 2529.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา. รวมกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2537 - 2546. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว : กรุงเทพมหานคร. 2547.

## บทโทรทัศน์

เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
Caption Count Down		
ตัวอักษรกราฟิก ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	CU	ดนตรี Fade In
ตัวอักษรกราฟิก เสนอ วิทัศน์เพื่อการศึกษา	CU	ดนตรี
ตัวอักษรกราฟิก เรื่อง วินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3	CU	ดนตรี
ตัวอักษรกราฟิก ตอน ความคิดเกี่ยวกับยาเสพติดและ การกระทำความผิดอาญา	CU	ดนตรี Fade Out
บนถนน รถวิ่งปาดหน้าให้รถอีกคัน จอด	Fade in	เสียงบนท้องถนน
บนถนน ตำรวจนอกเครื่องแบบวิ่งเข้ามา มาแสดงตัวจับกุมนายรัลพร้อมยาบ้า	LS	Fade Out
ภาพทางเข้ากองปราบ	INS	

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ภาพในห้องสอบปากคำ ตำรวจกำลังสอบปากคำ นายรัล	MS	ตำรวจ : คุณจะนำยาบ้าพวกนี้ไปขายที่ไหน นายรัล : ไปขายให้ลูกค้าคนหนึ่ง ผมไม่รู้จักชื่อครับ
หน้านายรัล	CU	นายรัล : ผมรู้ แต่ผมมีความจำเป็นจริงๆ
ภาพคู่	MS	ตำรวจ : ใคร ๆ ก็ว่ามีความจำเป็นทั้งนั้นแหละ
ตำรวจจดบันทึก ขณะที่นายรัลพูด		นายรัล : คือผมป่วยเป็นโรคกระดูกสันหลัง เสื่อมครับ ผมจำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมาก เงินเดือนผมไม่พอรักษาหรอกครับ
ตำรวจเงยหน้าขึ้นมามอง	MS	ตำรวจ : แล้วทำไมคุณต้องใช้วิธีนี้ด้วยล่ะ ไม่มีวิธีอื่นแล้วหรือ
หน้านายรัล	CU	นายรัล : ผมไม่มีทางเลือกครับ วิธีนี้ได้เงินเร็ว และเยอะดี
ภาพโต๊ะสอบปากคำพร้อมห้อยยาบ้า บนโต๊ะ	MS	ตำรวจ : ฉันเท่ากับคุณยอมรับสารภาพ ผมต้อง แจ้งข้อหาคุณ ว่ามียาเสพติดในครอบครอง เพื่อ จำหน่าย จำนวน 1,946 เม็ด พร้อมรถยนต์ใน การกระทำความผิดนะ
หน้าเรือนจำกลาง	LS	
นายรัลนั่งเหม่อ คิดถึงภาพในอดีต	MS	ดนตรี
ภาพที่นายรัลเคยเป็นครูสอนเด็ก ๆ		
ตัวอักษรกราฟิก ศาลพิพากษาลงโทษให้จำคุก 25 ปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ได้มีคำ พิพากษาลดโทษให้ตามประมวล กฎหมายอาญา มาตรา 78 กึ่งหนึ่ง แล้ว คงจำคุก 12 ปี 6 เดือน ส่วนข้อหาอื่นให้ ปรับ 6,000 บาท คู่ความได้ยื่นฎีกา คดี ถึงที่สุด	CU	เสียงบรรยาย ศาลพิพากษาลงโทษให้จำคุก 25 ปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษาลด โทษให้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 กึ่งหนึ่ง แล้วคงจำคุก 12 ปี 6 เดือนส่วนข้อหาอื่น ให้ปรับ 6,000 บาท คู่ความได้ยื่นฎีกา คดีถึง ที่สุด

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ตัวอักษรกราฟิก มาตรา 94 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณี กระทำความผิดอาญา โดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรงโทษไล่ออกจาก ราชการ	CU	เสียงบรรยาย นายรัต ได้กระทำผิดตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณีกระทำ ความผิดอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษไล่ออกจาก ราชการ
ตัวอักษรกราฟิก ตอน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและ แบบธรรมเนียม ของทางราชการเกี่ยวกับการเงิน	CU	ดนตรี Fade Out
หน้าธนาคารแห่งหนึ่ง นายสุเดินออก จากธนาคาร พร้อมนับเงินสดในมือ 10,000 บาท	LS	
นายสุนับเงินแยกออกจากกอง 7,000 บาท	CU	
นำเงิน 3,000 บาท ใส่กระเป๋าเสื้อ ที่ เหลือใส่กระเป๋ากางเกง แล้วเดิน ออกไป	MLS Fade out	
หน้าร้านขายนม นายสุสั่งนมกับพ่อค้า	LS	นายสุ : เฮีย...เฮีย จัคนมให้ 200 ถุงนะ
หน้าพ่อค้า	CU	พ่อค้า : ได้ครับ ๆ แล้ววันนี้จะเครี้ยยอดทั้งหมด เลยไหม
นายสุล้วงเงินจากกระเป๋าส่งให้พ่อค้า	MCU	นายสุ : วันนี้เบิกมาแค่ 3,000 บาท เอาไป ก่อนแล้วกันที่เหลือจะจ่ายให้วันหลังแล้วกันนะ

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
พ่อค้าสั่งให้จัดนมใส่ถุงพร้อมกับสายหน้า	LS	พ่อค้า : วันนี้นมถุงหมด เอานมกล่องไปแทนได้ไหมครับ นายสุ : ได้ครับ
ที่โรงเรียน	LS	นายสุ : ครูพัฒม คุณเอานมไปแจกให้เด็ก ๆ ทุกคนนะ
นายสุ เดินมาที่ครูพัฒม	CU CU	ครูพัฒม : อะ ผอ.อะ วันนี้มก็ถุงอะ นายสุ : นมถุงหมด เป็นนมกล่อง 200 กล่องนะ
หน้าครูพัฒมทำเอกสาร แล้วไม่สบายใจ	CU	
ภาพเพื่อนครู	MLS	เพื่อนครู : เป็นอะไรไปครูพัฒม ดูหน้าไม่สบายใจเลย
ครูพัฒมหยิบเอกสารให้เพื่อนดู	CU	ครูพัฒม : เชอดูนี่ซิ หลักฐานการจ่ายนมให้นักเรียนมันไม่ตรงกับการเบิกจ่ายเงินเลย มันจะทำยังไงดี เพื่อนครู : อย่างนี้ก็แย่ซี
ภาพ 2 คน	MLS Fade black	
ตัวอักษรกราฟิก มาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณี ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	CU	เสียงบรรยาย นายสุ ได้กระทำผิดตามมาตรา 85 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
ตัวอักษรกราฟิก ตอน ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	CU	ดนตรี Fade Out

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ถนนลูกรังนายเทพหิวกระเป๋าดินมาบนถนนมีภรรยาร้องเรียกตามมาข้างหลัง	Fade in LS	ภรรยา : พี่เทพ.....พี่เทพ
ภรรยาวิ่งไปหานายเทพ	LS	ภรรยา : พี่เทพจะไปไหน หอบเสื้อผ้าไปชะเออะเชียว
ภาพคู่	MLS	นายเทพ : ไปไม่กี่วันหอรอก เดียวกลับมาพี่ก็ขึ้นโปลาแค่นี้เอง
ภาพที่โรงเรียนห้องพักครู ตรงที่เซนต์ชื่อมาทำงานเจ้าหน้าที่ธุรการ จิตเส้นแดง ปิดสมุด	Fade in LS	เสียงในโรงเรียน
เจ้าหน้าที่ธุรการถือสมุดเดินออกจากห้องไป	LS	
เจ้าหน้าที่ธุรการที่นำสมุดเซนต์ชื่อมาเสนอ ผอ.	LS	
ผอ. รับสมุดมาเปิดดู แล้วเซนต์ชื่อกำกับพร้อมเมยหน้าตามเจ้าหน้าที่ธุรการ	MS	ผอ. : นายเทพไม่มาทำงานหรือ เจ้าหน้าที่ธุรการ : ไม่มาค่ะ ผอ. : นายเทพได้เขียนโปลาไว้ไหม เจ้าหน้าที่ธุรการ : ไม่ได้เขียนค่ะ
ผอ. ส่งสมุดคืนให้เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่รับสมุดไป		
หลายวันต่อมา		
ห้องพักครู ตรงที่เซนต์ชื่อมาทำงาน นายเทพมาลงเวลาทำงาน พร้อมยื่นโปลากิจย้อนหลัง	Zoom in MS	
เจ้าหน้าที่ธุรการนำสมุดลงเวลาเสนอ ผอ.	LS	ผอ. : นายเทพมาทำงานแล้วหรือ เจ้าหน้าที่ธุรการ : ค่ะ ยื่นโปลากิจย้อนหลังด้วยค่ะ ผอ. : คุณไปตามนายเทพมาพบผมหน่อยนะ เจ้าหน้าที่ธุรการ : ได้ค่ะ

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
เจ้าหน้าที่ธุรการเรียกนายเทพให้ไปพบ ผอ.	LS	เจ้าหน้าที่ธุรการ : ครูเทพ ผอ.เชิญที่ห้องคะ นายเทพ : ครับ ผมจะไปเดี๋ยวนี้หะครับ
ในห้อง ผอ.	LS	<p>ผอ. : คุณหายไปไหนมาตั้งหลายวัน</p> <p>นายเทพ : ผมมีธุระส่วนตัวครับ ผมยื่นใบลาอีกแล้วนะ</p> <p>ผอ. : แล้วทำไมคุณไม่ยื่นใบลาล่วงหน้า ทำไมถึงยื่นย้อนหลัง คุณรู้ใช่ไหมว่ามันผิดระเบียบ</p> <p>นายเทพ : รู้ครับ แต่ผมรีบจริงๆ ครับ เลยต้องยื่นทีหลัง</p> <p>ผอ. : ผมคงอนุมัติให้คุณลาไม่ได้ เพราะมันผิดระเบียบมันจะเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีกับคนอื่น อีกอย่างคุณหายไปหลายวัน คุณรู้ไหมโทษมันร้ายแรงนะ</p> <p>นายเทพ : ครับ ผมยอมรับผิดแล้วครับ</p>
ตัวอักษรกราฟิก มาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณี ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษปลดออกจากราชการ	CU	เสียงบรรยาย นายเทพ ได้กระทำผิดตามมาตรา 87 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจึงต้องรับโทษทางวินัย คือ ปลดออกจากราชการ

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ตัวอักษรกราฟิก ตอน ความผิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันคู่ สาวระหว่างครูชายไม่โสดกับครูหญิง โสด	CU	ดนตรี Fade Out
ภาพนายพัฒนาจืดทะเยียนกับ น.ส.รัช ภาพเจ้าหน้าที่ยื่นปากกาและใบ ทะเบียนสมรสให้เชนด์ชื่อ	Dissolve	ดนตรีเบา ๆ
ภาพทั้งคู่หันหน้ามามองกัน ยิ้มอย่างมีความสุข		
ภาพที่บ้าน บนระเบียงบ้าน ภาพรัชกำลังเตรียมอาหารเช้าบน โต๊ะ	ELS	
ภาพรัชเรียกนายพัฒนาให้ออกมาทาน อาหารเช้า	MLS	รัช : พี่พัฒนา อาหารเช้าพร้อมแล้วจ๊ะ
ภาพประตูเปิดออกมา นายพัฒนาก้าว ออกจากประตู เดินเข้ามาที่โต๊ะอาหาร	MLS	นายพัฒนา : กลิ่นหอมเชียว รัชเนี่ยรู้ใจพี่จริง ๆ
ภาพรัชทำหน้าเนียมอาย	CU	รัช : พี่พัฒนานี้ปากหวานจริงๆ ขอหวานอย่างนี้ ตลอดไปนะค่ะ แต่ห้ามไปหวานกับคนอื่น เชียวนะ
นายพัฒนินกินอาหารเช้า	CU	นายพัฒนา : จ้า พี่จะไปหวานกับใครที่ไหนได้ อีกล่ะจ๊ะใคร ๆ ก็รู้กันทั่วว่าพี่มีเมียแล้ว
นายพัฒนินกินอาหารเสร็จพร้อมลุกขึ้น	CU	นายพัฒนา : วันนี้พี่กลับดึกหน่อยนะ ไม่ต้องรอ ทานข้าวนะ เพราะผู้ใหญ่จะมาตรวจโรงเรียน เราพี่ได้รับมอบหมายให้ดูแลท่านนะ รัช : จ๊ะพี่ ไม่เป็นไรหรอกพี่ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด แล้วกันไม่ต้องห่วงรัชหรอก
นายพัฒนาเอามือจับหัว แล้วเดินจากไป	MLS	นายพัฒนา : จ้า พี่ต้องไปก่อนนะ เดี่ยวจะสาย

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ภาพที่โรงเรียนในห้องพักครู น.ส.น้อยนั่งตรวจการบ้านที่อยู่ บนโต๊ะทำงาน	LS	
ภาพนายพัฒนส์สนิทสนมกับ น.ส.น้อย		
นายพัฒนส์เดินเข้ามาในห้องพักครู ตรงเข้ามาโอบไหล่ น.ส.น้อย	CU	น.ส.น้อย : ครูพัฒนส์ ทำอะไรประเจิดประเจ้อ เดี่ยวใครมาเห็นเข้า มันไม่ดีล่ะ นายพัฒนส์ : ใครจะมาเห็น ในห้องนี้มีเรา แค่สองคน
ในขณะเดียวกัน มีศรียะใครบางคน โผล่ขึ้นมาเห็นภาพของทั้งคู่แล้วรีบ หลบไป	LS	
ภาพนายพัฒนส์นั่งข้างๆ น.ส.น้อย	MLS	น.ส.น้อย : นี่เราแอบคบกันมานานแล้วนะ ถ้าเรื่องนี้รู้ถึงหูผู้ใหญ่หรือเมียพี่ น้อยแน่แน่เลย นายพัฒนส์ : ไม่มีปัญหาหรอก คิดมากไปได้ ว่าแต่ว่าบายนี้น้อยมีสอนเปล่า ถ้าไม่มีเรา ออกไปข้างนอกกันนะ น.ส.น้อย : ได้ค่ะ
ทั้งคู่เดินออกจากห้องไป ในขณะที่คน แอบฟังก็ยื่นขึ้นมามองทั้งคู่ที่เดิน ออกไป	LS	
ที่มุมอาคาร น.ส.น้อยยืนอาเจียรอยู่ครู คนเดิมผ่านมาเห็นพอดี ด้วยความ สงสัยจึงแอบเข้ามามุดตึก	MLS	

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
นายพัฒนาเดินมาหา น.ส.น้อย	MLS	<p>น.ส. น้อย : น้อยท้อง เราจะทำยังไงกันดี หละพี</p> <p>นายพัฒนา : เอาอย่างนี้ น้อยรีบไปจดทะเบียนสมรสกับน้องชายผมเพื่อตบตาคนอื่นก่อนแล้วกัน</p> <p>น.ส. น้อย : แสดงว่าคุณจะไม่รับผิดชอบน้อยใช่ไหม</p> <p>นายพัฒนา : ไม่ใช่อย่างนั้น น้อยก็รู้ระเบียบคินี้ ผมจะคุยกับน้องชายผมให้ เชื่อว่าไม่น่าจะมีปัญหาอะไร แล้วพรุ่งนี้เตรียมไปจดทะเบียนเลยแล้วกัน</p>
ครูที่แอบดูอยู่ ถ่ายคริปไว้ แล้วยิ้มเยาะ	MLS	
ที่หน้าอำเภอ น้องชายนายพัฒนากับ น.ส.น้อย เดินออกจากอำเภอแยกกันไปในคนละทาง	LS	
ในมือถือทะเบียนสมรสคนละใบ	Dissolve	
นายพัฒนนั่งกินข้าวกับภรรยาด้วยอาการเคร่งขรึม	LS	
ตัวอักษรกราฟิก มาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณี กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษ ลดขั้นเงินเดือน คนละ 1 ขั้น	CU	<p>เสียงบรรยาย</p> <p>นายพัฒนาและ น.ส.น้อย ได้กระทำความผิดตามมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงลงโทษ ลดขั้นเงินเดือนคนละ 1 ขั้น</p>

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
ตัวอักษรกราฟิก ตอน ความคิดเกี่ยวกับการเสพสุรา การพนัน และประเพณีที่ไม่เหมาะสม	CU	ดนตรี Fade Out
ห้องพักของนายปลาภาพขวดเหล้ากลิ้ง กระจัดกระจาย นายปลาอนหมด สภาพอยู่ในห้อง	Pan LS	เสียงนายปลาบ่นพึมพำ
ภาพในห้องเรียน ภาพนักเรียนนั่งรอนายปลาเข้ามาสอน	LS	เสียงในห้องเรียน
หน้าห้องเรียน ผอ.คุยกับครูคนหนึ่ง	MLS	ผอ. : นายปลายังไม่มาสอนอีกหรือ ปล่อยให้ นักเรียนวิ่งเล่นกันอย่างนี้ ครู : ยังไม่มาครับ สงสัยจะเมาอีกตามเคย ผอ. : เป็นอย่างนี้อีกแล้วหรือ เราจะทำยังไงดี
ภาพนายปลาตี๋มสุราจนเมา	Fade in	นายปลา : นักเรียน วันนี้เราจะเรียนอะไรกันดี
แล้วไปสอนหนังสือที่โรงเรียน	LS	เอาวิชาคณิตศาสตร์ขึ้นมาก็ได้ เปิดไปหน้า 64 แล้วทำมาให้เรียบร้อย ส่งไว้บนโต๊ะครูนะ Fade Out
ภาพนักเรียนเปิดหนังสือตามที่ครูสั่ง	Fade in	นักเรียน : ครูเขาจะให้เราทำไยยังงี้แหละ ยัง ไม่เห็น
แล้วก็คุยกัน ไม่เข้าใจที่ครูสอน	LS	สอนอะไรเราเลย มาถึงก็สั่งงานให้ทำกลิ้งเหล้า همینมาเชียว แล้วเราจะรู้เรื่องได้ไง Fade Out
ภาพนายปลากำลังทะเลาะกับภรรยา	Fade in LS	ภรรยา : นี้คุณ เมาอีกแล้วนะ ไปสอนหนังสือ เด็กแล้วเด็กมันจะไปรู้เรื่องอะไร นายปลา : ใครว่าฉันเมา ฉันไม่ได้เมา วันนี้ฉันก็ ไปสอนหนังสือมา ไม่เห็นเด็กคนไหนบอกว่า ไม่รู้เรื่องเลย ภรรยา : คุณเลิกดื่มเหล้าไม่ได้หรือ นายปลา : เชนี่พูดไม่รู้เรื่องหรือยังอย่ามาหา เรื่องฉันนะ

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
		ภรรยา : ฉันไม่ได้หาเรื่องคุณนะ แต่นั่นอายุคนอื่นเขาที่มีสามีให้ล้มมาหา แล้วคุณก็เป็นถึงครูบา -อาจารย์ ด้วย ไม่เห็นเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็กเลย นายปลา : เธอพูดอย่างนี้ได้ไง พูดอย่างนี้เราเลิกกันเลยดีกว่า พรุ่งนี้เราไปหย่ากันเลย ภรรยา : ดีเหมือนกัน ฉันก็เบื่อกับคนที่อยู่กับคนใจหมาอย่างคุณแล้ว Fade Out
ตัวอักษรกราฟิก วันรุ่งขึ้น	CU	ดนตรี
ภาพนายปลาดื่มสุราจนเมาแล้วไม่ได้ไปทำงานอีก	Fade in LS	เพื่อนบ้าน : ไม่ได้ไปสอนอีกแล้ว (สายหน้า)
ตัวอักษรกราฟิก มาตรา 87 วรรคสอง และมาตรา 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณี ละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และดื่มสุราเป็นอาจิม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษ ปลดออกจากราชการ	CU	เสียงบรรยาย นายปลา ได้กระทำความผิดตามมาตรา 87 วรรคสอง และ 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรง และดื่มสุราเป็นอาจิม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงต้องรับโทษทางวินัย คือปลดออกจากราชการ
ตัวอักษรกราฟิก ที่มา รวมกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ และการหารือ ข้อกฎหมาย , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา , โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว	Dissolve	Fade in เสียงเพลงบรรเลงช้า ๆ

ภาพ	ลักษณะการถ่าย	เสียงคำบรรยาย/เสียงดนตรี/เสียงประกอบ
<p>กรุงเทพมหานคร. 2549 รวมกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของ ข้าราชการครู พ.ศ. 2537 - 2546 , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา , โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. 2547.</p>		
<p>ตัวอักษรกราฟิก จัดทำโดย นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว นักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา (โครงการความร่วมมือ รุ่น 5)</p>	CU	Fade Out

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวรัตนาวดี เวศน์บางแก้ว
ที่อยู่	36/2 หมู่ที่ 4 ตำบลบางแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนวัดไทร (สินศึกษาลัย) อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2532	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2533	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา จากสถาบันราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนคุรุสภา อำเภอ ทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนคุรุสภา อำเภอทองผาภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี
พ.ศ. 2544	บุคลากร 3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2545	บุคลากร 4 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2547	บุคลากร 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อำเภอ ไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2550	บุคลากร 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อำเภอ ไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี