

371.100683
ค 481 ก
13

คณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานเขตใต้กระทรวงศึกษาธิการ

๗ ๗ ค.ศ. 2538

ปริญญานิพนธ์
ของ
เจษฎาพร พงษ์ภูมิ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นสำเนาหนึ่งของงานวิจัย
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเอกการบริหารการศึกษา

ปี ๒๕๓๘

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

195071

กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ
ของ
เฉลิมพร พงษ์ภู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2538

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสืบสวนทางวินัย ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ด้านการสอบสวนทางวินัย ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย และด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 35 คน ซึ่งได้คัดเลือกจากผู้มีความรู้มีประสบการณ์ และมีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิดทางวินัย ไม่น้อยกว่าสามปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาสองรอบและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์

ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ในด้านการสืบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน และไม่มีความชำนาญด้านการสืบสวน และผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสอบสวน
2. ในด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการสอบสวน
3. ในด้านการสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนดแนวทางการสอบสวน และประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับเลขานุการจดบันทึกการประชุมอย่างละเอียด
4. ในด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ในตำแหน่งเดิม ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว และ ไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญาออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว

5. ในด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีปัญหาลอยู่ในระดับมากในเรื่อง อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค และ อ.ก.ค. กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด

6. ในด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา การรายงานทางวินัยของข้าราชการครูไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือน การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้นที่กระทรวง ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทางวินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง และระเบียบการรายงานทางวินัย ของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน

PROCESS ON DISCIPLINE PUNISHMENT OF REGIONAL TEACHERS UNDER
THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY,
MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

CHALEAMPORN PONGPOU

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University

March 1995

The purpose of this research was to study experts' opinions on problems involving the disciplinary action procedures of teaching civil servants under the Office of Permanent Secretary, Ministry of Education, in six aspects: inquiry, investigation committee appointment, investigation, investigating procedure, penalty consideration, penalty action and report, by using the Delphi Technique.

The sample consisted of 35 experts, chosen from specialists and legal officers with at least three years' experience in the disciplinary action. The instrument used in data collection was the five point-rating - scale questionnaire for the experts to rate for two rounds. The data gathered in the first and second rounds were analyzed by the median and interquartile range respectively.

The main research findings were summarized as follows:-

1. In the inquiry aspect, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a low level. However, it was found at a moderate level on the investigation committees failing to inquire disciplinary action thoroughly and lacking inquiry expertise; and the administrators failing to appoint those with expertise on the case being accused to be in the investigation committee.

2. In the investigation committee appointment, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a moderate level. However, it was found at a high level on the administrators being inconvenient to appoint personnel from other government sectors to be in the investigation committee.

3. In the investigation aspect, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a low level. However, it was found at a moderate level on all investigation committee members failing to cooperate in setting up guidelines for investigation, and the investigation chairman failing to convince the secretaries to record the meeting report thoroughly.

4 In the investigating procedure aspect, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a low level. However, it was found at a moderate level on the administrators unable to retain the same position for those who were dismissed on probation, unable to order those who were on probation back to the office after the investigation ended, unable to order those who were dismissed on probation back to the office after the investigation ended, and failing to order those who were on criminal case trial to leave the office immediately.

5. In the penalty consideration, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a moderate level. However, it was found at a high level on the Teachers Civil Service Sub-commission at the provincial level having no authority on taking disciplinary action for local teachers, and at the departmental and ministerial levels having no full authority.

6. In the penalty action and report aspect, the experts had consensus that the disciplinary action procedures had overall problems at a high level, and also on the administrators failing to expedite the report, the disciplinary report having not the same standard as of the civil Service Commission, report on light penalty failing to end at the ministerial level the Teachers Civil Service

Commission failing to give authority to ministerial Teachers Civil Service Sub-commission, and the report regulation of the Teachers civil Service Commission not being in line with the current regulation of the civil Service Commission.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาใบปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร ไศยบรรเทา)

คณะกรรมการส.บ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร ไศยบรรเทา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2538

ประกาศศุภผลการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเป็น รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ซึ่งเป็น
ประธานและกรรมการที่ปรึกษาการจัดทำปริญญานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย
วงศ์โพธิ์ทอง กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ
โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนายสมเฑาะว์ เกษมภูมิ นายสุทัศน์ ทิวทอง นายตล ทองคณารักษ์
ดร.วิญญูรัตน์ โคตรคำ และดร.อรสา บางวัยศิริวัฒน์ ที่ได้ตรวจแบบสอบถามเพื่อให้ออกข้อ
และคำถาม ตลอดจนให้คำแนะนำในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ โดยนางนายสุทัศน์
ทิวทอง ผู้อำนวยการกองนิติการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้ให้ความกรุณาและให้กำลังใจในการทำ
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ที่ช่วยหาทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
อย่างเต็มที่ และจะระลึกนึกไม่ได้คือ นางสาววไลลักษณ์ ไพรฐาน อาจารย์โรงเรียน
เทพศิรินทร์นนทบุรี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณา
ช่วยเหลือกิจจานุกิจฉบับนี้สำเร็จ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อเป็นการคารวะบูชาพระคุณบิดา มารดา
ตลอดทั้งครู อาจารย์ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษามัธยมศึกษา มุ่งหมาย
บุญประการ

เจียมพร พงษ์กู่

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	3
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ความหมายของวินัย	6
วินัยของข้าราชการครู	9
กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู	9
ปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู	13
ความหมายของเทคนิคเดลฟาย	17
กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การสร้างเครื่องวัด	25
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การจัดกระทำข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1	30
การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2	31
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
ความมุ่งหมายของการวิจัย	44
วิธีดำเนินการวิจัย	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
การอภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	63
ประวัติย่อของผู้วิจัย	121

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	19
2	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการสืบสวนทางวินัย . . .	32
3	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการ สืบสวนทางวินัย	34
4	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการสืบสวนทางวินัย .	36
5	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการดำเนินการระหว่าง สืบสวนทางวินัย	38
6	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการพิจารณาความผิด และกำหนดโทษทางวินัย	40
7	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการลงโทษ และรายงาน ทางวินัย	42

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

วินัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์การ เพื่อให้บุคคลจำนวนมากในองค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เวเธอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1981 : 372) กล่าวว่า "วินัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานขององค์การ"

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อันเป็นองค์กรสำคัญในการบริหารงานบุคคลของระบอบการปกครองไทยมีความเห็นว่าระบอบราชการในปัจจุบันไร้ประสิทธิภาพในการบริการประชาชน เนื่องจากมีบุคคลในระบอบราชการด้อยคุณภาพเป็นจำนวนมากจำเป็นต้องแก้ไขสถานการณ์ทางวินัยเสียใหม่ โดยใช้หลักเกณฑ์ให้ด้อยคุณลักษณะออกจากราชการได้ง่าย เพื่อจัดบุคคลที่ด้อยคุณลักษณะออกไป มาตรการดังกล่าวได้กำหนดไว้ในแผนปรับปรุงประสิทธิภาพข้าราชการ (วิจิตร ศรีสุคนธ์, 2534 : 18) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก.พ. ได้ดำเนินการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เปลี่ยนแปลงการลงโทษจากที่เคยลงโทษทางวินัย 6 สถานเป็นโทษ 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก ส่วนโทษให้เอกได้คัดลอกไป และให้ถือว่า การให้ออกจากราชการ ไม่เห็นผลทางวินัย เว้นแต่จะออกเพราะวินัยกลาง หรือก่อนสมควรภาพและลดขั้นเงินเดือนในการตัดสินโทษให้สิ้นสุดที่รับโทษเสียก่อน เพื่อความยืดหยุ่นและรวดเร็ว (สำนักงาน ก.พ. 2535 : 14 - 15) การเปลี่ยนแปลงมาตรการทางวินัยดังกล่าว ก.พ. มีเจตนาโดยตรงที่จะพยายามให้ข้าราชการที่ด้อยคุณภาพออกจากราชการ โดยไม่ถือว่าเป็นผลผลิตของข้าราชการ เพื่อจรรโลงให้ข้าราชการที่อยู่ในระบอบราชการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง (ข้าราชการ, 2534 : 19) ที่เสนอตั้งคำถามแสดงให้เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางวินัยของข้าราชการในปัจจุบันได้ปรากฏอยู่จริง จึงได้มีการหาแนวทางใหม่โดยกระจายอำนาจการดำเนินการทางวินัยให้จังหวัด และเปลี่ยนแปลงระเบียบโทษทางวินัยแตกต่างไปจากแบบเดิม

มาตรการทางวินัยที่นำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพข้าราชการจะบรรลุวัตถุประสงค์และให้ความยุติธรรมแก่ข้าราชการได้ จะต้องอาศัยกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยที่รัดกุม

รวดเร็ว และเป็นธรรมแก่ข้าราชการ เป็นเครื่องมือช่วยเหลือการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา
 ดังที่ การ์เนอร์ (Garner, 1979 : 129 - 130) กล่าวว่า "กระบวนการพิจารณาความผิด
 ทางวินัยไม่จำเป็นต้องเคร่งครัดเหมือนกับการพิจารณาผิดของศาล ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา
 ความผิดด้วยความรวดเร็วและยุติธรรม"

กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยสำหรับข้าราชการครู ได้นำกระบวนการพิจารณา
 ความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ โดยอนุโลมตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 97 ตอนที่ 158,
 13 ตุลาคม 2523) ดังนั้นกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูจึงดำเนินการ
 ไปตามสายการบังคับบัญชาเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่มาตรา 42 แห่งพระราช
 บัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่ได้ให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งบรรจุ
 ข้าราชการครู ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่าง
 รวดเร็วแก่ข้าราชการครูได้ แม้ว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะ
 เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค แต่อำนาจการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รวมอำนาจไว้ที่กรม ไม่ได้กระจายอำนาจไปสู่จังหวัด ในทางปฏิบัติ
 จึงเกิดความยุ่งยาก ลำช้า และไม่เป็นธรรม นิรันดร์ บรรดิศักดิ์ (2529 : 121 - 131)
 ประณู สุวรรณศักดิ์ (2529 : 1 - 3) และศรีนิดา เกิดผล (2523 : 204) เห็นว่า
 กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยที่ยุ่งยากและล่าช้า ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูก
 กล่าวหา

การรวมอำนาจการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการไว้ที่กรม ไม่ได้กระจายอำนาจไปให้จังหวัดจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคอันสำคัญ ทำให้
 เกิดความไม่คล่องตัว ลำช้า ขาดหลักประกันว่าจะได้รับการพิจารณาความผิดทางวินัยด้วย
 ความรวดเร็ว และเป็นธรรมในบรรทัดฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนในส่วนภูมิภาค

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย เพื่อให้ทราบถึง
 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการทางวินัย ตามกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของ
 ข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้านี้จะทำการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักวิชาการทั้ง 6 ขั้นตอนดังนี้

- 1.1 การสืบสวนทางวินัย
- 1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย
- 1.3 การสอบสวนทางวินัย
- 1.4 การดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย
- 1.5 การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัย
- 1.6 การลงโทษและการรายงานทางวินัย

2. ประชากรที่ศึกษา ประชากรที่ศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยทั้งหมด 35 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์และมีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และเป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มี 6 ขั้นตอนคือ

1.1 การสืบสวนทางวินัย หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบรายละเอียดของมูลกรณีที่เกิดขึ้นว่าเป็นมาอย่างไร มีมูลความผิดพอที่จะดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการได้หรือไม่

1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หมายถึง ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อค้นหาความจริงจากเรื่องที่กล่าวหา

1.3 การสอบสวนทางวินัย หมายถึง การดำเนินการเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่จะพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าเรื่องที่กล่าวหาเป็นความจริงหรือไม่ เพื่อจะลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้ถูกต้องกับความผิด

1.4 การดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย หมายถึง การที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สั่งพักราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อไม่ให้ให้เกิดอุปสรรคและความเสียหายแก่ทางราชการในระหว่างดำเนินการสอบสวน แต่ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยจะไม่เสร็จสิ้นโดยเร็ว เช่น ต้องรอฟังผลการดำเนินการคดีอาชวก่อนซึ่งต้องใช้เวลาเนิ่น ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ขอลออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อบรรเทาผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ที่จะได้ไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ

1.5 การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย หมายถึง การวินิจฉัยจากพยานหลักฐาน ในการสอบสวนที่ค้นหาข้อเท็จจริงของเรื่องกล่าวหาโดยกระจ่างชัด เพื่อที่จะสามารถพิจารณาความผิดได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดครบองค์ประกอบความผิดในกรณีใด มาตราใดและควรลงโทษสถานใด

1.6 การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา สั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาตามสถานโทษที่ควรจะได้รับ แล้วจะต้องรายงานไปตามลำดับขั้นตอนจนถึงคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครู ตกลงรับทราบการลงโทษแล้ว จึงจะสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย

2. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) หมายถึง การค้นหาความคิดเห็นที่เป็นอิสระของผู้เชี่ยวชาญมาติดเกลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาติดเกลอย่างมีระบบ เพื่อศึกษาปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการวิจัยที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเข้าใจเรื่องที่ทำการศึกษาเป็นอย่างถี่ ในการวิจัยครั้งนี้จะคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เรื่องกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู จำนวน 35 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นด้วยการตอบแบบสอบถามหลายชุด หลายรอบ แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมารวบรวมด้วยหลักการทางสถิติ เพื่อหาค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) เมื่อพบว่า ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์แคบมาก แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก จึงจะยุติการดำเนินการวิจัย

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีประสบการณ์โดยตรงในการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย ของข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร ตำราเกี่ยวกับวินัย เทคนิคเดลฟาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตามลำดับสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายของวินัย
2. วินัยของข้าราชการ
3. กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู
4. ปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู
5. ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
6. กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของวินัย

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 744) ให้นิยามว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ซึ่งตรงกับความหมายดั้งเดิมที่มาจากภาษาละตินว่า Discipline ซึ่งหมายถึง การชี้แนะ (Instruction) การสอน (Teaching) และการฝึกอบรม (Training) แต่ต่อมาภายหลังเมื่อพูดถึงคำว่า Discipline ก็จะเข้าใจกันทั่วไปว่าหมายถึง กฎ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติ หรือระเบียบแบบแผนในการลงโทษผู้กระทำความผิด นอกจากนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของวินัยอีกหลายทัศนะ ดังนี้

อัลลี (Allee, 1983 : 109) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติ หรือความเป็นระเบียบ และระมัดระวัง

เคเลอร์แมน (Kellerman, 1981 : 284) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง วิธีการที่จะพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ มีระเบียบ

ฟลิปโป (Flippo. 1977 : 379) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง มาตรการลงโทษ ซึ่งเห็นหนทางระงับพฤติกรรมที่องค์การไม่พึงปรารถนา

กอลทอง กลิ่นสุจิตใจ (2530 : 10) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ หรือข้อปฏิบัติ สำหรับควบคุมความประพฤติของบุคคล ในสังคม ที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ ทั้งอารมณ์ พฤติกรรมและผลของการกระทำ ซึ่งจะต้องมีผลดีต่อตนเองและสังคมทั่วไป

สมพงษ์ เกทสินี (2526 : 221) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

พานาญ สอนเชื้อ (2534 : 5) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบ ขอบข่าย ของกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน หากบุคคลใดละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิดผลเสียแก่การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นเหตุให้บุคคลผู้นั้นวินัยและถูกลงโทษในที่สุด

สมาน จังสีโยกฤษฎ์ (2531 : 93) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ควบคุมความประพฤติของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานไม่ได้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน

บุปผาพรรณ สุวรรณรัตน์ และรังสิมา จารุกา (2535 : 1) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนด ให้ควบคุมตนเอง ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติในทางที่ชอบที่ควร และละเว้นการปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร

จากความหมายของวินัยตามทัศนะดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์แล้วพอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน เช่น ข้าราชการครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของข้าราชการครู หากละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ก็จะต้องดำเนินการลงโทษ เพื่อระงับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน อันจะทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานในทางที่ชอบที่ควร และละเว้นการปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร

วินัยเองข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่กับบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยไว้โดยเฉพาะ ข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลมตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่ 158 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 31 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 102 ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย ในการพิจารณาลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีความผิดครั้งนี้ การลงโทษต่อหน้าที่ราชการ ความประพฤติเลวเลวในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียชื่อเสียงเกียรติยศอย่างร้ายแรง การประพฤติผิดวินัยโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ละเมิดรัฐธรรมนูญ หรือวินัยของข้าราชการ อันเป็นเหตุให้เสียชื่อเสียงเกียรติยศอย่างร้ายแรง การละเมิดเพื่อผลประโยชน์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรง และการกระทำความผิดความผิดฐานได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุก โดยเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งไว้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู

เป็นกระบวนการตามกฎหมายที่นำรูปแบบมาจากกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม ตามมาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยมีหลักเกณฑ์ว่า รูปแบบของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู เป็นขั้นตอนตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนข้อเท็จจริง หรือการสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การสั่งลงโทษ จนกระทั่งรายงาน ก.ค. ตลอดจนการดำเนินการในระหว่างทบทวนการสอบสวน เช่น การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือรอผลการสอบสวน หากขั้นตอนใดก็ตามที่ไม่ได้ทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ ก็ไม่ใช่ขั้นตอน

ของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย เช่น การสืบสวนหาข้อเท็จจริง ซึ่งไม่จำเป็นต้อง
ดำเนินการตามกฎหมาย เป็นแต่เพียงต้องการทราบว่ามีมูลหรือไม่ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณี
ไม่มีมูล ก็มีอำนาจที่จะยุติเรื่อง ไม่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และไม่ต้องรายงาน ก.ค.
แต่อย่างใด แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีมีมูลควรดำเนินการทางวินัย ก็จะทำการสอบสวนทาง
วินัย เป็นกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย แม้ผลการดำเนินการจะเป็นประการใด ก็
ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533 : 246)

กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู เมื่อนำมาจัดลำดับขั้นตอน
(ประวิทย์ พ. นตร., 2534 : 102) เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มี 6
ขั้นตอน คือ การสืบสวนทางวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การสอบสวนทางวินัย
การพินัยการระหว่างสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย
การลงโทษและการรายงานทางวินัย

1. การสืบสวนทางวินัย เป็นขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาแสวงหาข้อเท็จจริงและพยาน
หลักฐาน ในการที่มีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัย (สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 21) ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจะนำมา
ได้รายละเอียดเพียงพอที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาได้ว่า มีมูลความผิดหรือไม่ดำเนินการทางวินัยได้
หรือไม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 : 243)

การสืบสวนทางวินัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า เป็นการสืบสวนเพื่อแสวงหา
ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ให้ได้รายละเอียดของข้อมูลที่เกิดขึ้นว่า เป็นอย่างไร มีมูลหรือไม่
พอที่จะดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้หรือไม่

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เป็นขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุข้าราชการครู ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
ถือว่า พยานหลักฐานที่ได้จากการสืบสวนทางวินัย นำเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อค้นหาความจริงจากเรื่องที่ถูก
กล่าวหาตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 102 ตอนที่ 107,
16 สิงหาคม พ.ศ. 2528) โดยจัดทำเป็นคำสั่งตามรูปแบบที่กำหนดไว้แบบสอบสวนวินัย
(หน้า 1)

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อค้นหาความจริงจากเรื่องที่กล่าวหา

3. การสอบสวนทางวินัย เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ทำการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่กล่าวหา รวมเข้าไว้ในสำนวน เพื่อพิสูจน์ความถูกต้องความผิดในเรื่องที่กล่าวหา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 247) เพื่อที่จะพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ ถ้ากระทำผิดจริง ก็จะได้ลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 : 244) หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัย เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 ในขั้นตอนแรก เป็นการแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบโดยคณะกรรมการสอบสวนจะจัดทำบันทึกข้อกล่าวหา ที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา ในแต่ละกรณีว่าเห็นความผิดวินัยอย่างไรตามมาตรฐานใดไว้ในแบบสอบสวน (สว.2) เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาแล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่า จะรับสารภาพหรือปฏิเสธข้อกล่าวหา ถ้าผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพ คณะกรรมการสอบสวนจะบันทึกคำสารภาพและสาเหตุการกระทำผิดไว้เป็นหลักฐาน คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นสมควรที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อื่นเกี่ยวกับเรื่องกล่าวหาต่อไปได้ จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธคณะกรรมการสอบสวนต้องรับดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นถึงหนึ่งมีมติเห็นว่า พยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหา ก็จะเรียกให้ผู้ถูกกล่าวหา มารับทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา โดยจัดทำไว้ในแบบสอบสวน (สว.3) การสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา จะระบุข้อพยานหรือไม่ระบุข้อพยานก็ได้ แต่ต้องสรุปวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำผิดให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้ไม่หลงประเด็น ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิจะชี้แจงคำยาวจา หรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ การชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจะต้องไม่เกิน 10 วัน ในการสอบสวนถ้าได้พยานหลักฐานที่เป็นการกระทำผิดมาตรฐานใหม่ จะต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบด้วยการดำเนินการสอบสวนในขั้นตอนแรกนี้จะต้องให้เสร็จสิ้นภายใน 60 วัน

3.2 ในขั้นตอนที่สอง เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาสามารถชี้แจงและนำพยานสืบหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

ได้หรือไม่ คณะกรรมการสอบสวนจะต้องลงมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยตามมาตราใด การพิจารณาว่าเป็นความผิดวินัยจะต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสอบสวนทั้งหมด คณะกรรมการที่ไม่เห็นด้วยกับมติมีสิทธิแสดงความเห็นแย้งให้ปรากฏในสำนวนการสอบสวนได้ คณะกรรมการสอบสวนจะต้องจัดทำรายงานการสอบสวนไว้ในแบบสอบสวน (สว.6) เพื่อเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในขั้นตอนที่สองนี้ใช้เวลา 60 วันนับแต่วันแจ้งพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (สว.3) ให้ผู้ถูกกล่าวหาคนสุดท้าย

ในแต่ละขั้นตอนหากการสอบสวนไม่เสร็จสิ้น คณะกรรมการสอบสวนจะต้องขอยกเวลาการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน แต่ถ้าเกิดความจำเป็นต้องขยายเวลาต่อไปอีก ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องรายงานแจ้งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ด้วย

จึงกล่าวได้ว่า การสอบสวนทางวินัยเป็นการดำเนินการเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่จะพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่า เรื่องที่กล่าวหาเป็นความจริงหรือไม่ เพื่อจะลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้ถูกต้องกับความจริง

4. การดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา และผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า หากให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป อาจเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย หรือมีพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ ถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการได้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อาจสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการ ตามกฎคณะกรรมการข้าราชการครู (กฎ ก.ค.) ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2530 (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 104 ตอนที่ 98, 14 พฤษภาคม 2530) แต่ถ้าเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยจะไม่เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพราะต้องรอฟังผลการดำเนินการคดีอาญาก่อน ซึ่งต้องใช้เวลาาน ก็อาจสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อจะได้แต่งตั้งผู้แทนขาดตำแหน่งและรับเงินเดือนของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนจะได้ไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2528 : 40)

การดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เป็นการที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สั่งพักราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคระหว่างดำเนินการสอบสวน หรือเกิดความเสียหาย

แก่ราชการ แต่ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยจะไม่เสร็จสิ้นโดยเร็ว เช่น จะต้องรอฟังผลการดำเนินคดีอาญาก่อน จำเป็นต้องให้เวลามาก ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อจะได้บรรจุบุคคลอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน จะได้ไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ

5. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย เป็นขั้นตอนที่ผู้สั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณารายงานผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน เพื่อวินิจฉัยพยานหลักฐานในการสอบสวนว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดครบองค์ประกอบความผิดในมาตราใด ควรจะลงโทษสถานใด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2534 : 271) การกำหนดโทษนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย หลักนิติธรรม คือ คำนี้ถึงความเป็นจริง และความถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะได้รับภายในขอบเขตระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด และหลักความเป็นธรรม คือ การวางโทษ จะต้องให้ได้รับเสมอหน้ากัน ใครกระทำความผิดก็ต้องถูกลงโทษ ไม่มียกเว้น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การกระทำผิดอย่างเดียวกันในลักษณะและพฤติการณ์คล้ายคลึงกันควรลงโทษเท่ากัน แต่เนื่องจากการกำหนดโทษความผิดวินัยไม่ร้ายแรงกับความผิดวินัยร้ายแรงแตกต่างกันออกไป โดยความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นผู้กำหนดโทษและสั่งลงโทษได้ เป็นการพิจารณาโดยบุคคล แต่ถ้าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีอำนาจกำหนดโทษต้องส่งให้ อ.ก.ค. กรมเป็นผู้กำหนดโทษ เป็นการพิจารณาโดยองค์คณะบุคคล

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็น การพิจารณาวินิจฉัยจากพยานหลักฐานในการสอบสวนที่ค้นหาข้อเท็จจริงของเรื่องกล่าวหา โดยกระบวนขั้นตอนที่จะพิจารณาความผิดได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดครบองค์ประกอบความผิดในกรณีใด มาตราใด และควรลงโทษสถานใด

6. การลงโทษและรายงานการดำเนินการทางวินัย เป็นขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชา

ได้สั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ตามที่ได้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษไว้ หากเห็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง อยู่ในอำนาจการลงโทษของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2531 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 105 ตอนที่ 172. 25 ตุลาคม 2531) ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งลงโทษได้ แต่ถ้าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องสั่งลงโทษ ตามที่ อ.ก.ค. มีมติไว้ เมื่อสั่งลงโทษแล้วจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาไปตามลำดับจนถึงอธิบดี เมื่ออธิบดีพิจารณาแล้วต้องรายงานไปยัง

อ.ก.ค. กระทรวงตามมาตรา 109 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และจะต้องรายงานไปยังคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการครู พ.ศ. 2531 เมื่อ ก.ค. ตอบรับทราบการลงโทษแล้ว จึงจะถือว่าสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย

การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่าเป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาตามสถานโทษที่ควรจะได้รับแล้วจะต้องรายงานไปตามขั้นตอน จนถึงคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เมื่อ ก.ค. ตอบรับทราบการลงโทษแล้ว จึงจะสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย

ปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู

เกิดจากการนำวิธีดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม แต่การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ไม่ได้กระจายอำนาจไปสู่จังหวัดเหมือนกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ยังรวมอำนาจไว้ที่กรม ทำให้กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูยุ่งยากและล่าช้า ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการครูผู้ถูกดำเนินการทางวินัยเป็นอย่างมาก พอสรุปปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

1. ปัญหาการสืบสวนทางวินัย เกิดจากไม่มีระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ชัดเจน ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะเลือกให้วิธีการสืบสวนทางวินัยตามที่เห็นเหมาะสม เช่น ผู้บังคับบัญชาให้วิธีมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งไปสืบสวน หรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสืบสวน ผู้บังคับบัญชามีสิทธิกำหนดให้สืบสวนโดยทางลับหรือสืบสวนโดยเปิดเผยก็ได้ (มติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นว 263/2495 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2495 และที่ นว 197/2496 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2496) ในการสืบสวนผู้ถูกกล่าวหาทางคนไม่มีโอกาสได้ชี้แจงข้อเท็จจริงที่ถูกกล่าวหาในเบื้องต้นก่อน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ไม่ได้รับความเป็นธรรม

2. ปัญหาการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เกิดจากการไม่มีข้อกำหนดให้ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากผู้มีความรู้ทางด้านกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสอบสวนทางวินัย เป็นเหตุให้การสอบสวนล่าช้า ไม่ถูกต้องตรงประเด็น การปรับบท

ความผิดไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การกำหนดโทษก็ไม่ได้มาตรฐานระดับโทษ หรือไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิด ทั้งนี้เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานด้านเทคนิคต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านนี้มาปฏิบัติโดยเฉพาะ (ประนุก สุวรรณภักดี, 2529 : 113) และการแต่งตั้งกรรมการสืบสวนมาเป็นคณะกรรมการสอบสวน จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้เพราะผู้เป็นกรรมการสืบสวนเป็นผู้พิจารณาพยานหลักฐานในชั้นสืบสวน ย่อมมีความเชื่อจากหลักฐานพยานเดิม ทำให้เกิดอคติในการพิจารณาพยานหลักฐานชั้นสอบสวนได้ นอกจากนี้ยังให้อำนาจผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สั่งให้กรรมการที่ผู้ถูกกล่าวหาคัดค้านว่าเป็นผู้เห็นโดยไม่เหตุการณ์เป็นกรรมการสอบสวนต่อไปได้ ถ้าเห็นว่าจะทำให้การสอบสวนได้ความจริง

3. ปัญหาการสอบสวนทางวินัย เกิดจากขั้นตอนการสอบสวนไม่รัดกุม และมีปัญหาหาก เริ่มตั้งแต่การแจ้งข้อกล่าวหาไม่ระบุข้อเท็จจริงให้ชัดเจน ไม่ระบุถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด วัน เวลา แห่งการกระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ระบุว่าใครกระทำความผิดร่วมกับใคร ทำให้ข้อกล่าวหาเคลือบคลุม ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มีสิทธิต่อสู้ว่าข้อกล่าวหาเคลือบคลุมจริงหรือไม่ การที่ข้อกล่าวหาเคลือบคลุม ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาหลงระเิดในการต่อสู้คดี หรือต่อสู้คดีไม่ครบประเด็น ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโดนลงโทษโดยไม่ได้แก้ข้อกล่าวหา และการสรุปพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา ไม่ได้กำหนดให้สรุปพยานเป็นรายบุคคล เพียงแต่กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวน ระบุ วัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำเท่าที่ปรากฏอันเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหาเท่านั้น

สำหรับการสืบพยานมีข้อกำหนดห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าฟังการสืบพยาน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ทุกประเด็น และไม่มีสิทธิท้วงติงพยานได้ เมื่อพยานให้การปรักปรำเกินความเป็นจริง นอกจากนี้ขั้นตอนการสอบสวนก็ล่าช้า เช่น ในการแจ้งข้อกล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า มีความผิดในมาตราอื่น ๆ นอกจากที่แจ้งข้อกล่าวหาไว้ ก็จะต้องย้อนกลับมาแจ้งข้อกล่าวหาในมาตราที่เห็นว่ามีความผิดเพิ่มเติมก่อนมิฉะนั้นจะลงโทษในประเด็นความผิดที่ไม่ได้แจ้งมาตราความผิดไว้ไม่ได้และการสอบสวนยังไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา เช่น ผู้ถูกกล่าวหาระบุพยานนำสืบแก้ข้อกล่าวหาไว้ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าไม่ใช่วพยานสำคัญ จะทำให้การสอบสวนล่าช้า ก็มีสิทธิระงับพยานได้ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้ เพราะพยานที่ถูกตัดไ้เห็นอาจมีความสำคัญในการนำสืบแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาได้

4. ปัญหาการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย เกิดจากการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาให้ดุลพินิจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้ ระหว่างการดำเนินการสอบสวนทางวินัย ถ้าเห็นว่า จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน หรือเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เนื่องการดำเนินการทางวินัยยังไม่เสร็จสิ้น ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้กลับเข้ารับราชการไม่ได้ ถึงแม้ว่าเหตุการณ์อันเป็นเหตุให้ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนจะสิ้นสุดลงตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ปกติดที่ ศธ 1505/199 ลงวันที่ 17 มกราคม 2529 ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ดุลพินิจสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถึงแม้ว่าการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ถูกกล่าวหา จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน ทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริง เพราะพยานไม่ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการสอบสวน

5. ปัญหาการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัย เกิดจากผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก หรือขาดความเป็นธรรมกลั่นแกล้งผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาปล่อยให้อำนาจกลุ่มมีฉันทา หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำเข้ามาใช้อำนาจครอบงำ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้อำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษแล้ว ก็จะทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม (ประวิทย์ ฒ นคร. 2533 : 95) ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเข้าใจในการชั่งน้ำหนักพยาน ทำให้การพิจารณาพยานหลักฐานเพื่อกำหนดโทษไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง การพิจารณาความผิดไม่พิจารณาจากองค์ประกอบความผิด ทำให้การลงโทษไม่ตรงกับฐานความผิด สำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาต้องเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค.) เป็นผู้พิจารณากำหนดโทษ มีวิธีดำเนินการยุ่งยากซับซ้อน ตลอดจนรายละเอียดพยานขั้นตอนมาก ควรจะปรับปรุงระบบและวิธีการลงโทษเสียใหม่ให้เหมาะสมรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและยุติธรรม (ไพโรจน์ สัตยปรีชา. 2525 : 77) แต่การกำหนดองค์กรพิจารณาความผิดของข้าราชการครู ในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค. กรม ทำให้การพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู รวมอำนาจไว้ที่ อ.ก.ค. กรม ทำให้ยุ่งยากและล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว เช่น ข้าราชการพลเรือน ที่ได้กระจายอำนาจการพิจารณาความผิดทางวินัยไปให้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด

6. ปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย เกิดจากการให้อำนาจอธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งลงโทษตัดเงินเดือนข้าราชการครู ได้ 10% เป็นเวลาไม่เกิน 4 เดือน และลดขึ้นเงินเดือน ได้ไม่เกิน 1 ขั้น ถ้าจะลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 6 เดือน หรือลดขึ้นเงินเดือน จำนวน 2 ขั้น ก็จะต้องรายงานให้ปลัดกระทรวง เป็นผู้สั่งลงโทษตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2531) ว่าด้วย อำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขึ้นเงินเดือน (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 105 ตอนที่ 172. 25 ตุลาคม 2531) ทำให้การลงโทษไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กระจายอำนาจไปให้กรมหรือจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ และระบบการตรวจสอบ รายงานผลการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูล่าช้า ยุ่งยาก เนื่องจากกระบวนการตรวจสอบช้าซ้อน เพราะเมื่อข้าราชการครูถูกอธิบดีสั่งลงโทษทางวินัยเสร็จแล้ว ต้องรายงานไปยัง อ.ก.ค. กระทรวง ตามมาตรา 109 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่ง อ.ก.ค. กระทรวง ก็เป็นองค์กรเดียวกันกับ อ.ก.ค. กรม คณะบุคคลกลุ่มเดียวกัน ซึ่งได้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยไว้แล้ว เป็น การซ้ำซ้อน เมื่อรายงานให้ อ.ก.ค. กระทรวงพิจารณาแล้ว ก็ต้องรายงานให้ ก.ค. พิจารณาตอบรับทราบการลงโทษ จึงเป็นการตรวจสอบการลงโทษซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้ามาก ไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือนที่กระบวนการพิจารณารวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน เนื่องจากทำการพิจารณาพลเรือน ได้กระจายอำนาจการตรวจสอบรายงานการพิจารณาความผิดทางวินัย ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ทำหน้าที่แทน ก.พ. เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงรับทราบการลงโทษก็สิ้นสุดกระบวนการตรวจสอบ ยกเว้นกรณีที่ ก.พ. ส่งวนอำนาจไว้ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2535 เช่น กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ป. เป็นผู้ให้ดำเนินการสอบสวนทางวินัย ต้องรายงานให้ ก.พ. เป็นผู้ตรวจสอบกรณีเช่นนี้ก็ไม่ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. กระทรวงตรวจสอบ ทำให้ไม่ซ้ำซ้อน ไม่ล่าช้า เช่น ระบบการตรวจสอบของข้าราชการครู

จากปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดวินัยดังกล่าวมา ทั้ง 6 ขั้นตอน พอสรุปได้ว่า กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ที่มีปัญหายุ่งยากล่าช้าและซ้ำซ้อน เกิดจากยังไม่ได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ในเรื่องการกระจายอำนาจ การดำเนินการทางวินัยให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

แต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาในส่วนภูมิภาค ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจ
 ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา แต่สำหรับ
 ข้าราชการครูผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู จึงดำเนินการทางวินัย
 อย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการครูไม่ได้ ถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาคก็ตาม
 และในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ อ.ก.ค.
 กรม ทพ.น้ำที่แทน อ.ก.ค. จังหวัด และ อ.ก.ค. กระทรวง ทำให้รวมอำนาจไว้ที่ อ.ก.ค.
 กรม ไม่มีการกระจายอำนาจไปให้ อ.ก.ค. จังหวัด และ อ.ก.ค. กระทรวง ทำให้ล่าช้า
 ยุ่งยากและซ้ำซ้อน (นิรันดร์ บรรดาศักดิ์. 2529 : 75) และระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการรายงาน
 การดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2531 ไม่ได้กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กระทรวง ทำให้ระบบ
 การตรวจสอบซ้ำซ้อนกันโดย อ.ก.ค. กระทรวงตรวจสอบแล้วก็ต้องส่งให้ ก.ค. ตรวจสอบ
 ทุกเรื่อง ทำให้ระบบการรายงานของข้าราชการครู เกิดความล่าช้าและยุ่งยากมาก เป็นเหตุให้
 ข้าราชการครูต้องเสียสิทธิทั้งในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในการเลื่อน
 ตำแหน่งงานด้วย

ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

1. ความหมายของเทคนิคเดลฟาย เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
 มีหลักการว่า การตัดสินใจของคนเป็นกลุ่ม ย่อมดีกว่าการตัดสินใจของคน ๆ เดียว ซึ่งอาจได้
 ข้อมูลมาผิด ๆ และอาจมีอคติต่อเรื่องที่ตนตัดสินใจ มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ฟิล (Pill. 1971 : 57) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการหา
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาใช้ประโยชน์อย่างมีระบบ

เฮลเมอร์ (Helmer. 1966 : 5) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธี
 การค้นหาและขัดเกลาการตัดสินใจของกลุ่ม"

กัณฑ์รัตน์ จิตตรง (2526 : 36) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟายเป็น
 กระบวนการที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ที่การพยายามรวบรวมความคิดเห็นที่กระจัด
 กระจายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้
 ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง"

บุญเสริม ไชยวงศ์ (2531 : 8) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากที่สุด"

ประสพ หันอินทร์งาม (2534 : 13) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือสรุปเรื่องด้วยความคิดเห็นที่ถูกต้องเชื่อถือได้"

สมศักดิ์ สร้อยระย้า (2531 : 44) ให้ความหมายว่า "เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นอิสระของผู้เชี่ยวชาญมาขัดเกลา เพื่อให้ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ"

จากความหมายดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า "เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการค้นหาคำความคิดเห็นที่เป็นอิสระของผู้เชี่ยวชาญมาขัดเกลาอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้"

กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

เป็นกระบวนการวิจัยที่เริ่มต้นด้วยการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หรือกลุ่มประชากรที่จะออกแบบสอบถาม (สมบูรณ์ ต้นพะ. 2524 : 12 - 13) แล้วรวบรวมความคิดเห็น หรือการตัดสินใจจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยไม่ต้องนัดสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาประชุมกัน แต่ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจปัญหาในรูแบบของการตอบแบบสอบถามเป็นการระดมความคิดเห็นได้โดยอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้ความคิดเห็นของผู้อื่น (อัปสร แยมสรวล. 2533 : 9) เพื่อเป็นการจัดอิทธิพลของกลุ่มหรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคน ที่อาจส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบเลยว่า มีผู้ใดบ้างที่ร่วมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดเลือกมาแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจปัญหา จะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเข้าใจในเรื่องที่จะศึกษาเป็นอย่างดี (qualified) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญไว้ให้ชัดเจนและจะต้องกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยไว้ให้แน่นอนว่าจะต้องใช้กี่คน แมคมิลแลน (เกษม บุญค่อนข้าง. 2522 : 26 - 28 ; อ้างอิงมาจาก MacMillan. n.d.) ได้เสนอผลการวิจัย

เกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่าเมื่อจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมโครงการ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ โครงการ	การลดลงของความ คลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อน ที่ลดลง
1 - 5	1.20 - 0.70	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา : เกษม บุญอ่อน, "The Delphi Technique," เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย,
(เกษม บุญอ่อน, 2522 ; อ้างอิงมาจาก Macmillan. n.d.)

การที่กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ให้อิทธิพลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดแบบไม่ต้องเผชิญหน้ากัน และให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ต้องตกอยู่ในอิทธิพลของกลุ่มหรือของบุคคลใด การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจึงมักใช้เครื่องมือรวบรวมความคิดเห็นเป็นแบบสอบถาม (Series of Questionnaires) เนื่องจากเทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้อง จึงต้องมีการสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหลายครั้งหลายหน โดยแบบสอบถามฉบับแรกจะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในประเด็นปัญหากว้าง ๆ

มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แบบสอบถามฉบับที่สอง เป็นการพัฒนาคำตอบมาจากแบบสอบถามฉบับแรก แล้วนำมาสร้างในรูปประโยคหรือข้อความที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษา ในการวิจัยบางครั้งแบบสอบถามฉบับแรกอาจจะไม่ใช่แบบสอบถามชนิดปลายเปิดตามที่กล่าวมาก็ได้ แต่อาจใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างประโยคหรือข้อความที่เกี่ยวกับปัญหา หรือหัวข้อที่ต้องการศึกษาขึ้นมาเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญ แต่เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ตามความต้องการได้ ตอนท้ายของแบบสอบถาม และเกณฑ์สอบฉบับที่สามเป็นการพัฒนาขึ้นมาจากการวิเคราะห์คำตอบในแบบสอบถามฉบับที่สอง เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยประโยคหรือข้อความที่เฉพาะกับแบบสอบถามฉบับที่สอง แต่ได้มีการแสดงถึงตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้รับการขอให้ทบทวน และพิจารณาคำตอบของเขานีกครั้งหนึ่งซึ่งเขาอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ เมื่อได้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของกลุ่ม หรือจะยืนยันในคำตอบเดิมของตนก็ได้ ในกรณีที่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนใดตกอยู่สูงกว่าค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) เขาจะได้รับการขอให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย เนื่องจากกระบวนการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟาย มีกระบวนการสำคัญที่กล่าวถึงคือแบบสอบถามหลายชุด สอบถามหลายรอบดังได้กล่าวมาแล้ว การใช้แบบสอบถามจะมากขึ้นหรือน้อยชุด ขึ้นอยู่กับลักษณะแบบสอบถาม ถ้าแบบสอบถามฉบับแรกเริ่มด้วยการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับความสำคัญ เมื่อถึงแบบสอบถามฉบับที่สอง หรือฉบับที่สามอาจจะพบว่า คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) แคบมาก ก็สามารถจะยุติการวิจัยได้ (Kohlbantau, 1978 : 28 - 30)

การที่กระบวนการวิจัย โดยเทคนิคเดลฟายต้องใช้แบบสอบถามซ้ำหลาย ๆ รอบ จึงต้องใช้วิธีการทางสถิติเข้าช่วยในการจำกัดคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการลดการกระจัดกระจายคำตอบของกลุ่ม ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนั้นยังใช้สถิติเข้าช่วยในการยืนยันความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นตัวแทนของความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย

กระบวนการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการวิจัยที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเข้าใจเรื่องที่จะทำการวิจัยเป็นอย่างดี จำนวนไม่น้อยกว่า 17 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น ด้วยการตอบแบบสอบถามหลายชุด หลายรอบ แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมารวบรวมด้วยหลักการทางสถิติ เพื่อหาค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) เมื่อพบว่า ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์แคบมาก แสดงว่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก จึงจะยุติการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย พบว่ายังมีผู้วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. การวิจัยในประเทศ

ศรินิดา เกิดผล (2525 : 204) ได้ศึกษาและวิจัย เรื่องปัญหาความบกพร่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน พบว่า การเสนอขอความผิดทางวินัยขาดผลกลางที่จะให้ความยุติธรรมในเรื่องที่สภานั่น จึงควรให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือตัวแทนผู้ถูกกล่าวหาเข้ารับฟังการสอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

นิรันดร์ บรรดาศักดิ์ (2529 : 118 - 134) ได้ศึกษาและวิจัย เรื่องความรับผิดชอบนิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีข้อปัญหาทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู มีกีดส้าลังงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู มีปัญหาต่อผู้ปฏิบัติมากในด้านการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การสั่งลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย ส่วนการให้ทักรายการหรือให้ออกจากรายการ : ขึ้นมีปัญหาในระดับปานกลาง

ประบุญ สุวรรณศักดิ์ (2529 : 1 - 3) ได้ศึกษาและวิจัย เรื่องการขอเสนอเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการไทย ส่วนใหญ่ได้วางอยู่บนพื้นฐานของหลักประมวลคดี

และหลักฟังความอีกฝ่ายหนึ่ง แต่มีข้อบกพร่องบางประการดังนี้ เช่น การให้อำนาจผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสิ่งให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาคัดค้านเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนได้ หากเห็นว่าจะทำให้ได้ความจริง ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักประกันสิทธิและประโยชน์อันพึงคาดหมายได้ของผู้ถูกกล่าวหา และเมื่อการสอบสวนไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คณะกรรมการมีสิทธิจะยุติการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยไม่ต้องเรียกผู้ถูกกล่าวหามาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาก็ได้ จึงเป็นการดำเนินการขัดกับหลักการรับฟังความอีกฝ่ายหนึ่ง และผู้ถูกกล่าวหาเสียโอกาสที่จะกระทำการปกป้องสิทธิและประโยชน์อันพึงคาดหมายได้

2. การวิจัยต่างประเทศ

เจอลสัน (Joelson. 1963 : 149) ได้ศึกษากระบวนการสอบสวนเพื่อลงโทษข้าราชการทางวินัยของประเทศอังกฤษ สรุปได้ว่าข้าราชการของประเทศอังกฤษ เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้พิจารณาเห็นว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกระทำความผิดจริง ก็ยังเห็นว่าสามารถสั่งลงโทษได้ แต่นำเป็นการกระทำด้วยความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งอาจลงโทษถึงปลดออกจากราชการ จะต้องมีการสอบสวนก่อนที่จะพิจารณาลงโทษ ซึ่งผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาจะระดับปลัดกระทรวง จะแต่งตั้งข้าราชการผู้เดียวหรือคณะกรรมการเป็นผู้ทำการสอบสวน โดยในการสอบสวนทางวินัยข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับการแจ้งข้อกล่าวหาพร้อมด้วยข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิจะแก้ข้อกล่าวหาด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร และผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิหาผู้ช่วยเหลือซึ่งมีความรู้ด้านกฎหมาย หรือมีความรู้ด้านวินัยช่วยเหลือก็ได้ เพราะการสอบสวนวินัยข้าราชการของอังกฤษเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาต่อสู้ปกป้องสิทธิ เสรีภาพและประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนแล้วจะคัดรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งผู้ทำการสอบสวน โดยให้ความเห็นประกอบด้วยว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ มีเหตุผลสนับสนุนอย่างไร และควรได้รับโทษสถานใด หรือไม่ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้พิจารณาสั่งการต่อไป กระบวนการสอบสวนเพื่อพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการอังกฤษ จึงเป็นไปตามหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ

เน็ดจาติ และไทร์ (Nedjati and Trice. 1978 : 109) ได้ศึกษาหลักการสอบสวนพิจารณาความผิดทางวินัยของประเทศไทยสรุปได้ว่า ประเทศไทยอังกฤษยึดหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังนี้คือ ผู้ทำการสอบสวนตลอดจนผู้บังคับบัญชาผู้ให้อำนาจลงโทษข้าราชการจะต้องไม่เป็นผู้ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับ หรือมีส่วนได้เสียในเรื่องที่ทำการสอบสวน ตามหลักบุคคลไม่อาจเป็นผู้พิพากษาคดีตนเอง (Nemo Judex in Causa sua) อันเป็นหลักการพิจารณาที่ปราศจากอคติ (Freedom from Bias) และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาต่อสู้ แม้ให้โอกาสเพื่อปกป้องสิทธิและประโยชน์ตามหลักฟังความอีกฝ่ายหนึ่ง (Audi Alteram Partem)

อัลเลน (Allen. 1980 : 288) ได้ศึกษาเรื่อง หลักที่ใช้ในการสอบสวนข้าราชการทางวินัยของประเทศฝรั่งเศส พอสรุปได้ว่า ประเทศฝรั่งเศสยึดหลักปราศจากความลำเอียง (Impartiality) คณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการนั้น ๆ จะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือมีอคติกับผู้ถูกกล่าวหา และยึดหลักปกป้องสิทธิเสรีภาพ หรือประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหา (Les Droits De la Defense) คณะกรรมการสอบสวนวินัยนั้นจะต้องไม่กระทำให้เกิดกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหา จากหลักการดังกล่าว ประเทศฝรั่งเศส จึงอนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาแต่งตั้งทนายความ เพื่อช่วยเหลือในการแก้ข้อกล่าวหาได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ได้คัดเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ที่ยังขาดที่มีประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 35 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทแล้ว โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และมีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และ
2. เป็นผู้ที่กำลังการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้น ในกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากเอกสาร ตำรา บทบัญญัติกฎระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาลงกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู

2. สร้างแบบสอบถามเป็นรายการให้ครอบคลุมปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสืบสวนทางวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การสอบสวนทางวินัย การดำเนินการระหว่างการสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย การลงโทษและกวดขันงานของวินัย

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) เพื่อให้มีความชัดเจน คลอบคลุม และตรงประเด็นที่ศึกษา นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

นายสมชาย เกษปทุม	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายสุทัศน์ ทิวทอง	ผู้อำนวยการกองนิติการ
นายศล ทองฉัตรรักษ์	ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
ดร.จันทร์รัตน์ ไศตรคำ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย
ดร.อรสา บางชัยศรีวัฒน์	บุคลากร 6 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยุภาพินธุ์ ตรวจสอบแก้ไข ก่อนนำไปทำการวิจัย ได้แบบสอบถามทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสืบสวนทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ
2. ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ
3. ด้านการสอบสวนทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ
4. ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ
5. ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ
6. ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย เป็นแบบสอบถามให้จัดระดับปัญหา รวม 10 ข้อ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู จำนวน 35 คน และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญในส่วนกลาง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ 4 คน นิติกร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 9 คน นิติกร สังกัดสำนักงานข้าราชการครู 6 คน ผู้เชี่ยวชาญในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผักขามศึกษาธิการจังหวัด 3 คน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด 13 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญในส่วนกลาง ผู้วิจัยจัดส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
2. ผู้เชี่ยวชาญในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยจัดส่งและรับแบบสอบถามคืนทาง ไปรษณีย์

ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามฉบับเดียวกันจำนวน 2 รอบ

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญคืนมาในรอบที่ 1 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ปัญหาระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ปัญหาระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ปัญหาระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ปัญหาระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ปัญหาระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

3. นำค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาตรวจให้คะแนน และนำค่ากลางหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range)

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 โดยแสดงค่ามัธยฐานของคำตอบ และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตอบอีกครั้งหนึ่งพร้อมทั้งขอให้ผู้เชี่ยวชาญที่ประสงค์จะยืนยันคำตอบเดิมที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบนั้น ๆ ถ้าไม่ให้เหตุผลแสดงว่าคำตอบในรอบสองที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ จึงไม่จำเป็นต้องมีการสอบถามในรอบที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ใช้วิธีวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) ตามสูตรดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน

$$Md. = L + \frac{\frac{N}{2} - F}{f}$$

เมื่อ $Md.$ เป็น ค่ามัธยฐาน

L แทน บิดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐานอยู่

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

T แทน ความถี่สะสมตั้งแต่คะแนนต่ำสุดถึงชั้นคะแนนก่อนชั้นที่มีมัธยฐานอยู่

f แทน ความถี่ของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน

i แทน อัตรภาคชั้น

(ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2537 : 48)

2. ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์หรือ $I.R.$ ใช้วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของค่ากลางให้สูตร

$$I.R = Q_3 - Q_1$$

Q_1 และ Q_3 หาได้จากสูตร

$$Q_x = L_o + i \left[\frac{\frac{NX}{4} - T}{f} \right]$$

เมื่อ Q_x เป็น ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ที่ต้องการ

L_o เป็น บิดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอร์ไทล์นั้นอยู่

i เป็น อัตรภาคชั้น

N เป็น จำนวนของข้อมูลหรือจำนวนผู้ที่ยาชาญ

X เป็น ตำแหน่งที่ของควอร์ไทล์นั้น

T เป็น ความถี่สะสมก่อนถึงชั้นคะแนนที่ควอร์ไทล์นั้นอยู่

f เป็น ความถี่ของคะแนนที่ควอร์ไทล์นั้นอยู่

(ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2537 : 65)

เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง ของคำตอบ กำหนดไว้ดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ตั้งแต่ 0.01 – 0.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกัน

สูงมาก

ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ตั้งแต่ 1.00 – 1.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ตั้งแต่ 2.00 – 2.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไปถือว่า คำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญถือว่าสอดคล้องกัน และยุติการตอบแบบสอบถามได้ ต้องมีค่า

พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ตั้งแต่ 0.01 – 1.99

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับปัญหาของคำตอบกำหนดไว้ดังนี้

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.21 – 5.00 ถือว่าเป็น ปัญหาระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.40 – 4.20 ถือว่าเป็น ปัญหาระดับมาก

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 2.61 – 3.40 ถือว่าเป็น ปัญหาระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 1.81 – 2.60 ถือว่าเป็น ปัญหาระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 1.00 – 1.80 ถือว่าเป็น ปัญหาระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ปัญหาเองกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านการสืบสวนทางวินัย
2. ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย
3. ด้านการสอบสวนทางวินัย
4. ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย
5. ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย
6. ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของรอบที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เป็นการหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ (ดังภาคผนวก 2) อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่โดยมีค่าความสอดคล้องยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.01- 1.99 จึงส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเป็นรอบที่ 2 พร้อมกับผลการวิเคราะห์รอบที่ 1 ไปให้ด้วย เพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของรอบที่ 2

เมื่อได้แบบสอบถามรอบที่ 2 กลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญโดยหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ และพิจารณาการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เหตุผลในการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ดังภาคผนวก 3)

จากการวิเคราะห์ แบบสอบถามรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องในระดับสูงและสูงมาก จึงยุติการตอบแบบสอบถามในรอบนี้ และได้นำผลมาวิเคราะห์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2 - 7

ตาราง 2 ค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้อง และระดับปัญหา ด้านการสืบสวนทางวินัย

	ปัญหาด้านการสืบสวนทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
	คณะกรรมการสืบสวนไม่พึงรายงานของ ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด	2.10	0.67	น้อย
	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การ ของพยานทั้งหมด	2.07	0.80	น้อย
	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน	2.71	0.99	ปานกลาง
	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยาน หลักฐานตามลำดับความสำคัญ	1.99	0.51	น้อย
	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการ ครอบงำของสื่อมวลชน	1.93	0.80	น้อย
	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่เป็น จริงจากการสืบสวนที่ตรึงพื้นที่	2.84	1.01	ปานกลาง
	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญงาน ด้านการสืบสวน	2.95	0.83	ปานกลาง
	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญ ในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน	2.93	0.60	ปานกลาง
	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งคณะบุคคล ไปทำการสืบสวน	2.00	0.53	น้อย
	ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเบื้องต้น	2.00	0.53	น้อย
	รวม	2.35	0.72	น้อย

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการสืบสวนทางวินัย มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ที่กระทำผิดให้ชัดเจน คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญงานด้านการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.60 - 0.99 และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่เป็นจริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์ แต่มีค่าความสอดคล้องในระดับสูงเป็น 1.01

ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 3 ค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการ
สภาสวนทางวินัย

ปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาสวน ทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มอบอำนาจ การสภาสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด	2.80	0.92	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา ไม่เปลี่ยนตัวกรรมการ สภาสวน ในการสภาสวนครั้งต่อไป	2.95	0.58	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งยกเลิกการเป็น กรรมการสภาสวนของผู้รู้เห็นเหตุการณ์	2.01	0.51	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้ง คณะกรรมการสภาสวน	2.11	0.99	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่สะดวกในการแต่งตั้ง บุคคลจากส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการ สภาสวน	3.82	1.16	มาก
ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งนิติกรทำหน้าที่ เลขานุการกรรมการสภาสวน	1.91	0.76	น้อย
ในคณะกรรมการสภาสวน ไม่มีผู้รู้ ในเรื่องกล่าวหา	2.00	0.56	น้อย
คณะกรรมการสภาสวน ไม่ได้ผ่านการ ฝึกอบรมด้านการสภาสวน	2.97	0.88	ปานกลาง
คณะกรรมการสภาสวน ไม่เข้าใจลักษณะ การกระทำผิดที่ต้องสภาสวนอย่างชัดเจน	2.95	0.94	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาสวน ทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง ขึ้นไป ไม่ต้องการเป็นประธานกรรมการ สภาสวน	2.92	1.03	ปานกลาง
	รวม	2.64	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคลากรส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการสภาสวน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องเป็น 1.16

ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการสอบสวนทางวินัย

ข้อ	ปัญหาด้านการสอบสวนทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูล เบื้องต้นของข้อกล่าวหา	2.02	0.55	น้อย
	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุนามตรา ความผิดตรงตามข้อกล่าวหา	1.98	0.55	น้อย
	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหาให้ชัดเจน	2.14	0.91	น้อย
	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้ พยานบุคคล ตอบอย่างตรงประเด็น	1.81	1.06	ปานกลาง
	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยาน แยกเป็นรายบุคคล	2.00	0.56	น้อย
	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อ กำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจน	2.65	1.08	ปานกลาง
	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้น้ำหนัก ประจักษ์พยานเท่าที่ควร	2.03	0.53	น้อย
	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วม กำหนดแนวทางการสอบสวน	2.89	0.81	ปานกลาง
	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวน ทุกประเด็นของข้อกล่าวหา	2.59	1.09	น้อย
	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำชับให้ เลขานุการจัดบันทึกการประชุมอย่าง ละเอียด	2.87	0.67	ปานกลาง
	รวม	2.40	0.78	น้อย

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการสอบสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนดแนวทางการสอบสวน ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้เลขานุการจัดบันทึกการประชุมอย่างละเอียด ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.67 - 0.8 และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้พยานบุคคลสอบอย่างตรงประเด็น คณะกรรมการสอบสวน ไม่ประชุมเพื่อกำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูง มีค่าระหว่าง 1.06 - 1.08

ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 ค่ามัถฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย

ปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย	ค่ามัถฐาน	ค่าความสอดคล้อง	ระดับปัญหา
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน	2.00	0.53	น้อย
ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปประจำกรม ในระหว่างการสอบสวน	2.03	0.53	น้อย
ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งพักราชการผู้ถูกกล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว	2.00	0.53	น้อย
ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจัดหาผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ	2.02	0.58	น้อย
ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ลอกจากราชการไว้มาก่อนในตำแหน่งเดิม	2.90	0.85	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินการคดีลางลาออกจากราชการไว้มาก่อนโดยเร็ว	3.01	0.51	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	2.97	0.88	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้มาก่อน กลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	2.94	0.73	ปานกลาง
ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีผู้สาว ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน	2.01	0.51	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสออสวนทางวินัย	ค่ามัธยฐาน	ค่าความสอดคล้อง	ระดับปัญหา
	ผู้ถูกสออสวนวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่มีโอกาสสออยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสออสวน	2.01	0.51	น้อย
	รวม	2.39	0.56	น้อย

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสออสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในตำแหน่งเดิม ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินการออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิม เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.51 - 0.88

ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและ
กำหนดโทษทางวินัย

ปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและกำหนด โทษทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช้พยานหลักฐานที่กล่าว หาว่าพิจารณาความผิด	2.01	0.51	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดโดย มีพยานจากอีกฝ่ายนอก	2.92	0.70	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีข้อทักอยู่ ปฏิบัติราชการ	2.01	0.51	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้วิ้วทมองอยู่ ปฏิบัติราชการ	2.00	0.50	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตาม ความเหมาะสม	2.00	0.50	น้อย
ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดตาม องค์ประกอบแห่งความผิด	2.91	0.63	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา ไม่กำหนดโทษตามมาตรฐาน โทษอย่างแท้จริง	3.03	0.88	ปานกลาง
คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟัง ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน	2.95	0.58	ปานกลาง
อ.ก.ค. จังหวัด ไม่มีอำนาจในการ พิจารณาความผิดข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค	3.53	1.17	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

	ปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย	ค่ามัธยฐาน	ค่าความสอดคล้อง	ระดับปัญหา
	อ.ก.ค.กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด	4.00	1.06	มาก
	รวม	2.74	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาลอยู่ในระดับมากในเรื่อง อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิด ข้าราชการครูส่วนภูมิภาค อ.ก.ค.กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวงไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูง มีค่าระหว่าง 1.06 - 1.17

ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและน้อย

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน ค่าความสอดคล้องและระดับปัญหาด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย

ข้อ	ปัญหาด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่ สอบถามในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน	2.89	0.98	ปานกลาง
	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อม มาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ	3.00	0.53	ปานกลาง
	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างของพฤติกรรมการกระทำ ความผิด	2.95	0.94	ปานกลาง
	ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผล การสอบถามให้ทันไปตามกำหนดเวลา	4.00	0.70	มาก
	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ไขข้อกล่าวหาให้ตรง ประเด็นทำให้ถูกลงโทษสถานหนัก	2.88	0.94	ปานกลาง
	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้เสมอหน้ากัน	3.05	0.83	ปานกลาง
	การรายงานทางวินัยของข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการ พลเรือน	3.83	0.85	มาก
	การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้น ที่ อ.ก.ค. กระทรวง	3.01	0.80	มาก
	ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทาง วินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง	4.01	0.51	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย	ค่า มัธยฐาน	ค่าความ สอดคล้อง	ระดับ ปัญหา
	ระเบียบการรายงานการดำเนินการทาง วินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน	3.92	0.70	มาก
	รวม	3.45	0.78	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาด้าน
การลงโทษ และรายงานทางวินัย มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าความสอดคล้อง
ในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
มีปัญหาคืออยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็น
ไปตามกำหนดเวลา การรายงานทางวินัยของข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับ
ข้าราชการพลเรือน การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้นที่ อ.ก.ค. กระทรวง ก.ค. ไม่มอบ
อำนาจการตรวจสอบทางวินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง ระเบียบการรายงานการดำเนินการทาง
วินัย ของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน ซึ่งมีค่า
ความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.51 - 0.85

ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานเขตกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสืบสวนทางวินัย ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ด้านการสอบสวนทางวินัย ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย และด้านการลงโทษและการรายงานทางวินัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นสองขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ แนวคิด หลักวิชา ทฤษฎี โครงสร้าง ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาในกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูมาในแบบสอบถาม ขั้นตอนหลังเป็นการรวบรวมข้อมูลและรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 35 คน ให้สอดคล้องกันในเรื่องกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย ตามวิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) แล้วจึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสองรอบมาวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบ ซึ่งแบบสอบถามในรอบที่ 1 มีด้านละ 10 ข้อ รวม 60 ข้อ (ดังภาคผนวก 4)

เมื่อได้รับแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วได้นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (ดังภาคผนวก 5)

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ยังมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน จึงส่งแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเป็นรอบที่ 2 ซึ่งแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ แสดงไว้ให้เพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ ในข้อที่มีความคิดเห็นยังไม่สอดคล้องกันผู้อื่น เมื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ใหม่อีก (ดังภาคผนวก 5)

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามในรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่จึงยุติการส่งแบบสอบถามในรอบต่อไป จึงถือว่าการส่งแบบสอบถาม รอบที่ 2 นี้ เป็นการสิ้นสุดการเก็บข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 โดยหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ และพิจารณาการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. ด้านการสืบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการสืบสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ที่กระทำผิดให้ชัดเจน คณะกรรมการสืบสวนไม่ผู้ชำนาญงานด้านการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง กล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมากมีค่าระหว่าง 0.60 - 0.99 และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากการสืบสวน บัตรสนเท่ห์ แต่มีค่าความสอดคล้องในระดับสูงเป็น 1.01

ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยมาก

2. ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.83) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการสภาสวน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องเป็น 1.16

ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

3. ด้านการสภาสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการสภาสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคณะกรรมการสภาสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนดแนวทางการสภาสวน ประธานกรรมการสภาสวนไม่กำชับให้เลขานุการจัดทำการประชุมอย่างละเอียด ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.67 - 0.8 และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคณะกรรมการสภาสวนไม่ตั้งคำถามให้พยานบุคคลนอกอย่างตรงประเด็น คณะกรรมการสภาสวนไม่ประชุมเพื่อถกแถลงประเด็นที่ถามให้ชัดเจน ซึ่งมีค่าความสอดคล้อง ในระดับสูง มีค่าระหว่าง 1.06 - 1.08

ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

4. ด้านการดำเนินการระหว่างสภาสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสภาสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในตำแหน่งเดิม ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.56 - 0.88

ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

5. ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่อง อ.ก.ค. จังหวัดไม่พิจารณา

ในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค อ.ก.ค. กรมกับ อ.ก.ค. กระทรวงไม่
แยกกันมาอย่างเด็ดขาด ซึ่งมีค่าความสอดคล้องในระดับสูง มีค่าระหว่าง 1.06 - 1.57
ส่วนที่เหลือ ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
และน้อย

6. ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญที่ความเห็นสอดคล้องกันว่า
ปัญหาด้านการลงโทษ และรายงานทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงมีค่าความ
สอดคล้องในระดับสูงมาก (ค่าความสอดคล้อง = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ที่ปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เร็ว
ไปตามกำหนดเวลา การรายงานทางวินัยของข้าราชการครูไม่เห็นมาตรฐานแต่เท่ากับ
ข้าราชการพลเรือน การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้นที่ อ.ก.ค. กระทรวง ก.ค. ไม่
มอบอำนาจการตรวจสอบทางวินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง ระเบียบการรายงานการดำเนินการ
ทางวินัย ของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน ซึ่งมีค่า
ความสอดคล้องในระดับสูงมาก มีค่าระหว่าง 0.51 - 0.85

ส่วนที่เหลือ ๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

โดยที่งานวิจัยนี้ ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นกระบวนการวิจัย
ที่ให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นสอดคล้องกันเป็นหลักในการอภิปรายผล ผู้วิจัยจึงได้นำ
ผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายเป็นหลักในการ
อภิปรายผล เพราะความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ถือว่าสอดคล้องกันจะต้องมีค่าพิสัยระหว่าง
ควอร์ไทล์ระหว่าง 0.01 - 1.99

จากผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจึงมีประเด็น ควรอภิปรายเกี่ยวกับ
กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ใน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสืบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้าน
การสืบสวนทางวินัย มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขั้นตอนการสืบสวน
ทางวินัยเป็นการหามูลเหตุของการกระทำความผิดเท่านั้น เป็นเรื่องกระทำได้ง่าย และไม่ต้อง
อาศัยรูปแบบที่ตายตัว และทุกคนที่ประสบการณ์ในการสืบสวนทางวินัยมาแล้ว จึงเห็นปัญหาใน
ระดับน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และพบว่า**มีบางข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง** ได้แก่ คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ที่กระทำคามผิดให้ชัดเจน คณะกรรมการสืบสวน ไม่ให้ผู้ชำนาญงานด้านการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหา เป็นกรรมการสืบสวน อันจะทำให้เพราะว่าการสืบสวนทางวินัยเป็นวิธีการเฉพาะ ซึ่งผู้จะทำการสืบสวนให้ได้อีกก็จริงจะต้องมีความรู้ในด้านการสืบสวนมาพอสมควรจึงจะทำได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับความเห็นของปริญญา จิตรกรนันทกิจ (2533 : 258 - 259) ที่กล่าวว่า การสืบสวนให้ได้อีกก็จริง จะต้องให้ผู้มีอาชีพที่มีความชำนาญการพิเศษในด้าน การสืบสวนและพรเพชร วิชิตชลชัย (2536 : 181 - 188) ที่กล่าวว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่ให้เรียนรู้และปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญในเรื่องนั้น มีประโยชน์ในการสืบสวนมาก ในด้านการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานให้ได้ความจริง

อย่างไรก็ดี การที่จะหาผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญมาทำหน้าที่สืบสวนนั้น ทำได้ยากเพราะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านนี้

กองตรวจและรายงาน สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ (2538 : 30)

กล่าวว่า สภาพปัญหาของกองตรวจและรายงานขณะนั้นขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหน้าที่สืบสวน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการสืบสวนเรื่อง ร้องเรียนและร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ของกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้นการขาดแคลนผู้มีความชำนาญงานด้านการสืบสวน ทำให้การแต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนต้องแต่งตั้งจากบุคคลที่ทำงานด้านอื่นซึ่งไม่เข้าใจกระบวนการสืบสวน ทำหน้าที่คณะกรรมการสืบสวนอาจทำให้การสืบสวนไม่ได้ผลความผิดที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 24) ที่เห็นว่า ผู้ทำหน้าที่สืบสวนเป็นงานสำคัญที่สุดของกระบวนการสืบสวน ผู้ทำหน้าที่สืบสวนจึงต้องมี คุณสมบัติพิเศษ คือ มีความรู้และมีประสบการณ์ในด้านการสืบสวน และมีความสามารถเฉพาะตัวในด้านความเฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบดี รู้หลักจิตวิทยา แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี มีความกล้าหาญ อดทนเพียรพยายาม รอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางตัวเป็นกลาง อย่างไรก็ดีถ้าหาบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ไม่ได้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อระบบการสืบสวน ทำให้การสืบสวนไม่ได้ข้อเท็จจริงและเกิดความไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญบางท่าน ไม่ยอมเปลี่ยนความคิดเห็นให้สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยเห็นว่า ส่วนใหญ่ต้องแต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์ในเรื่องกล่าวหา และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสืบสวนเป็นกรรมการสืบสวนและผู้เชี่ยวชาญบางท่านเห็นว่า การสืบสวนเป็นเพียงเพื่อต้องการทราบว่ากรณีดังกล่าวหาใช่มูลหรือไม่เท่านั้น

2. ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยรวมเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบสวนการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในส่วนอีกด้านหนึ่ง จึงมองเห็นว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการสอบสวนนั้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีการกำหนดคุณสมบัติไว้เฉพาะซึ่งตามกฎหมายการข้าราชการพลเรือน (กฏ ก.พ.) ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ข้อ 4 ได้กำหนดในการแต่งตั้งประธานกรรมการสอบสวนทางวินัยไว้ว่า "ให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 102, ตอนที่ 107, 16 สิงหาคม 2528)

ในทางตรงกันข้ามกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้กำหนดให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนจากผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย เป็นกรรมการสอบสวนอย่างน้อย 1 คน

นอกจากนี้ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (คณะกรรมการ ป.ป.ป.) ยังกำหนดว่าการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง (ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป) โดยกำหนดให้ประธานกรรมการสอบสวนมาจากส่วนราชการอื่น และคณะกรรมการสอบสวนจะต้องมาจากส่วนราชการอื่น ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงทำให้เกิดปัญหาในการขออภัยตัวกรรมการสอบสวนจากส่วนราชการอื่น ซึ่งมีขั้นตอนการขอตัวซับซ้อนทำให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก (หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0202/ว 53 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2537)

อย่างไรก็ตามการขอยืมตัวข้าราชการสังกัดส่วนราชการอื่นมาเป็นกรรมการ สภาส่วนยังมีความจำเป็น กระทรวงมหาดไทยจึงเสนอวิธีการขอยืมตัวกรรมการสภาส่วนที่ รวบรวม โดยมีความเห็นว่า คณะรัฐมนตรีควรจะได้พิจารณาให้ดีเพื่อถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ต่อไป โดยให้กระทรวงผู้จะทำการแต่งตั้งเป็นกรรมการสภาส่วนดังกล่าว ทำความตกลงขอ อนุมัติกระทรวง เจ้าสังกัดของข้าราชการที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการเสียก่อน และเมื่อได้รับ อนุมัติแล้ว จึงให้กระทรวงเจ้าของเรื่องออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการได้ต่อไป ซึ่งในระหว่าง ที่กรรมการดังกล่าวกำลังปฏิบัติราชการในฐานะกรรมการนั้น ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าสังกัดและ อยู่ในสังกัดบัญชาของกระทรวงเจ้าของเรื่อง เฉพาะเรื่องที่แต่งตั้งนั้นตลอดจนเสร็จการสอบสวน (หนังสือกรมเลขาธิการรัฐมนตรี ที่ ทว 178/2492 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2492)

อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ ยังมีผู้เชี่ยวชาญบางคนไม่ยอมเปลี่ยนความคิดเห็นเดิมกับผู้เชี่ยวชาญ โดยเห็นว่าไม่น่าจะเป็นปัญหา ขึ้นอยู่กับปัญหาข้อกฎหมายกำหนดไว้

3. ด้านการสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาในการ สอบสวนทางวินัยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสอบสวนที่ชัดเจน ผู้สอบสวนสามารถทำการสอบสวนให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดได้โดยสะดวก และผู้ทำผิดนั้น จะเป็นผู้น้อยความรู้ และประสบการณ์ในการสอบสวนเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีบางปัญหาที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้อง กันว่าเป็นปัญหาระดับปานกลาง ในเรื่องคณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่รวมกำหนดแนวทาง การสอบสวนและประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้เลขานุการจัดบันทึกการประชุมอย่าง สะดวกนั้น อาจเป็นเพราะประธานกรรมการสอบสวนและกรรมการสอบสวนจะเป็นข้าราชการ ระดับสูง มีภารกิจด้านอื่น ๆ มากจึงอาจปล่อยให้เป็นที่ขึ้นของเลขานุการคณะกรรมการ สอบสวนทำหน้าที่ค้นหาความจริง และดำเนินการสอบสวนทั้งห้เหตุผลจึงทำให้การสอบสวนล่าช้า เพราะมีผู้ทำงานน้อยคน สอดคล้องกับงานวิจัยของประนูน สุวรรณภักดี (2529 : 89) ที่ พบว่า การสอบสวนจะเร็วหรือช้ามิได้ขึ้นอยู่กับเลขานุการเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการที่กรรมการ สอบสวนจะให้ความสำคัญให้ความเอาใจใส่กับการสอบสวนเพียงใด การที่กำหนดให้มี เลขานุการในคณะกรรมการสอบสวนด้วย ก็เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปโดยรวดเร็ว โดย เลขานุการจะเป็นผู้คอยเตือน หรือนัดกรรมการสอบสวนให้มีการประชุมเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ตามขั้นตอนการสอบสวน

นอกจากนี้ที่พบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง ในเรื่องประธานกรรมการสอบสวน
ละเอียดไม่กำกับให้เลขานุการบันทึกการประชุมอย่างละเอียด จึงอาจทำให้การบันทึก บทพร้อม
และไม่ตรงตามความเป็นจริง สอดคล้องกับความเห็นของอนันต์ จินดารัตน์ (2534 : 149)
ที่เห็นว่า ความบกพร่องของการบันทึกการประชุมอาจมีผลทำให้การสอบสวนต่อนั้นเสียไป
ได้แก่ การประชุมเพื่อลงมติว่าข้อกล่าวหาที่มีน้ำหนักพอสนับสนุนว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรงหรือไม่ การลงมติซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา คณะกรรมการ
สอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่ง
นั้นหรือไม่ การสอบสวนพาดพิงถึงทำรายการผู้เห็นว่ามีส่วนร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงใน
เรื่องที่สอบสวนด้วยหรือไม่ และผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวน
หรือไม่

ในทำนองเดียวกันเฉลิมพร พงษ์ (2537 : 83) เห็นว่า การบันทึก
การประชุมบกพร่องทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกกล่าวหา เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาหนีไป
ฟ้องร้องคดีอาชญาฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

4. ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญด้านความผิดเห็น
สอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัยมีปัญหาโดยรวมอยู่ใน
ระดับน้อยอาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัยไม่มีข้อกำหนดในทาง
ปฏิบัติมากเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งพักราชการไว้ก่อนหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้
ก่อน ตามความเหมาะสมเท่านั้น จึงมองเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับน้อย

ส่วนบางปัญหาที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง
ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
ในตำแหน่งเดิม ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิม
เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้ก่อน
กลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว และผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดี
ลาออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็วนั้น อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ถูกสอบสวนทาง
วินัยออกจากราชการไว้ก่อน ทำให้ตำแหน่งว่างลง สามารถบรรจุบุคคลอื่นแทนได้ เมื่อการ
สอบสวนเป็นที่ยุติว่า ไม่มีความผิดทางวินัยหรือผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ไม่สามารถจะบรรจุใน
ตำแหน่งเดิม เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวยังไม่ว่าง จำเป็นจะต้องไปบรรจุตำแหน่งอื่นแทน

แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญา หรือผู้ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง
ออกจากราชการไว้ก่อน ก็อาจไม่มีปัญหามากนัก

ในทางตรงกันข้ามผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการ ไว้ก่อนหรือผู้ถูก
สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว ทำให้อาจ
เกิดปัญหาในการหาผู้ค้ำหน้าปฏิบัติหน้าที่แทน เพราะผู้มาปฏิบัติหน้าที่แทนมีภารกิจในหน้าที่เดิม
มากอยู่แล้ว หากต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อน จนกว่าการดำเนินคดีอาญาหรือการสอบสวนทางวินัยจะถึงที่สุด อาจก่อให้เกิดความ
เสียหายแก่ทางราชการได้ เนื่องจากขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยล่าช้า และพฤติกรรมอื่น
ไม่น่าไว้วางใจของผู้ถูกกล่าวหา อันเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหมดสิ้นไปแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชา
ไม่สามารถใช้ดุลพินิจสั่งให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เพราะตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.ค.
ปกितที่ ศธ 1505/199 ลงวันที่ 17 มกราคม 2529 กำหนดให้ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือ
สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้นกลับเข้ารับราชการได้เมื่อ การดำเนินคดีอาญาหรือการดำเนิน
การทางวินัยถึงที่สุดแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ บรรดาศักดิ์ (2539 : 124) พบว่า
ควรแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ดุลพินิจในการที่จะสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออก
จากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการได้ เมื่อพฤติกรรมอื่นไม่น่าไว้วางใจ หรือพฤติกรรมอื่น
เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหมดสิ้นไป โดยไม่ต้องรอให้การดำเนินคดีอาญาหรือการดำเนิน
การทางวินัย ถึงที่สุดเสียก่อน

นอกจากนี้ที่พบว่า มีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูก
ดำเนินคดีอาญาออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว นั้น อาจเนื่องมาจากการให้ผู้บังคับบัญชาให้
ดุลพินิจในการสั่งการให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญาออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อพิจารณาได้ว่าคดีนั้น
จะ ไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์ผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องพิจารณาว่าผู้นั้นอยู่ในระหว่าง
ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาและถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า
15 วันแล้ว อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกดำเนินคดีอาญาจะก่อ
ให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือไม่เสียก่อนที่จะสั่ง
ให้ออกจากราชการด้วย สอดคล้องกับความเห็นของสมเชาว์ เกษบุรม (2537 : 11)

ที่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลพินิจโดยรวดเร็วพิจารณาว่า สมควรจะต้องสั่งพักราชการ
หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนหรือไม่ เมื่อถูกฟ้องร้องคดีอาญาและถูกสอบสวนทางวินัยทั้งนี้
ขึ้นกับความร้ายแรงของกรณี เพื่อไม่ให้ข้าราชการที่ถูกฟ้องร้องคดีอาญา เสียขวัญและกำลังใจ

5. ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย โดยรวมแล้วปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังไม่มีมีการกระจายอำนาจการกำหนดโทษและการพิจารณาความผิดไปให้จังหวัดดำเนินการ จึงทำให้การดำเนินการทางวินัยยังอยู่ที่ส่วนกลาง

ส่วนการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีบางปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะอนุกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. จังหวัด) ไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาคและคณะอนุกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค.กรม) กับคณะอนุกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค.กระทรวง) ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาดนั้น อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดไว้ในมาตรา 20 ให้ อ.ก.ค. จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ เฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดและมาตรา 61 กำหนดให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค. กระทรวง เป็นอำนาจหน้าที่ของอ.ก.ค. กรม ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการครูส่วนภูมิภาค ที่ไม่ใช่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ไม่สามารถดำเนินการทางวินัยในระดับจังหวัดได้ สอดคล้องกับความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2536 : 43) เห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) จะต้องพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงให้มีการกระจายอำนาจมีความเหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สมานจิต ภิมย์รัตน์ (2537 : 11) เห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะเป็นองค์กรกลาง ต้องเตรียมพร้อมที่จะปรับปรุงระบบกระจายอำนาจให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยให้บทบาทของ อ.ก.ค. กระทรวง อ.ก.ค.กรม และอ.ก.ค.จังหวัดที่รับมอบอำนาจจาก ก.ค. ได้มีอำนาจในการดำเนินการอย่างชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ อ.ก.ค. กรม ทำหน้าที่แทน อ.ก.ค. กระทรวง ทำให้ อ.ก.ค. กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกกันอย่างเด็ดขาด

สาวตรี สุวรรณสถิตย์ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู (2537 : 11) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่จะสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคให้มากขึ้น คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เตรียมเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ในเรื่องของการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสังกัดกรมต่าง ๆ ไปให้ อ.ก.ค. จังหวัดดำเนินการ

แดง เมืองนนท์ (2537 : 11) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจที่นางสาวตรี สุวรรณสถิตย์ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู จะแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2523 ว่ามีประเด็นในการแก้ไขเพื่อกระจายอำนาจ ไปให้ อ.ก.ค. จังหวัด โดยขณะนี้มีสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กระจายอำนาจไปให้ อ.ก.ค.จังหวัด ส่วนกรม อื่น ๆ ยังไม่มีการกระจายอำนาจส่วนการกระจายอำนาจจะกระจายในลักษณะใดจะให้ อ.ก.ค. จังหวัดเพียงองค์กรเดียว หรือ อ.ก.ค. จังหวัดจะแยกกันแต่ละกรม หรือ คงรูป อ.ก.ค. จังหวัดในปัจจุบัน คือให้ อ.ก.ค. จังหวัดดูแลรับผิดชอบเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ส่วนกรมอื่น ๆ ก็มี อ.ก.ค. ระดับจังหวัดของบางกรม

ในเรื่องนี้ถึงแม้ว่า ผู้เชี่ยวชาญจะเห็นสอดคล้องกันแล้วก็ตาม ยังมีผู้เชี่ยวชาญ บางคนไม่ยอมเปลี่ยนความคิดเห็นแต่เห็นว่า เป็นปัญหาระดับน้อยอยู่ ทั้งนี้เพราะมีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจมีข้อเสีย ไม่ควรให้อำนาจดำเนินการทางวินัยในระดับจังหวัดเสียทั้งหมด โดยเห็นว่า โทษปลดออกลงมา อ.ก.ค. จังหวัด ควรให้อำนาจแต่ถ้าโทษไล่ออกควรให้ อ.ก.ค. กระทรวงมีอำนาจสั่งการเพื่อความรอบคอบ และผู้เชี่ยวชาญบางคนยังมีความเห็นว่า ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่มี อ.ก.ค. กระทรวง มีแต่ อ.ก.พ. กระทรวง ส่วน อ.ก.ค.นั้นมีเพียง อ.ก.ค. จังหวัด และ อ.ก.ค. กรมเท่านั้น และผู้เชี่ยวชาญบางท่านยังเห็นว่า อ.ก.ค. กรมกับ อ.ก.ค. กระทรวงแยกบทบาทกันอยู่แล้ว ทำให้ไม่เห็นพ้องด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่

6. ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้อง กันว่า ปัญหาด้านการลงโทษและรายงานทางวินัยมีปัญหอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการลงโทษและรายงานทางวินัย ยังรวมอำนาจอยู่ที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ยังไม่กระจายอำนาจไปให้ อ.ก.ค. กระทรวง ทำให้การรายงานทางวินัยล่าช้าและ ไม่มี มาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีการกระจายอำนาจดังกล่าวแล้ว

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา การรายงานโทษ ทางวินัยของข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือน การรายงานโทษ สถานเบาไม่เสร็จสิ้นที่คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กระทรวง) คณะกรรมการ ข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทางวินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง และ

ระเบียบการรายงานทางวินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น เป็นเพราะว่า การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรวมอำนาจไว้ที่กรม ทำให้เกิดปัญหาการดำเนินการทางวินัยเป็นอย่างมาก เพราะปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ส่วนกลาง ไม่สามารถจะไปควบคุมดูแลข้าราชการครูส่วนภูมิภาคในทุกจังหวัดได้ ทำให้การเร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลาไม่ได้ และทำให้การรายงานทางวินัยของข้าราชการครูล่าช้า ไม่รวดเร็วเช่นข้าราชการพลเรือน ซึ่งกระจายอำนาจการดำเนินการทางวินัยไปให้จังหวัดแล้ว และก.พ. ได้กระจายอำนาจการตรวจสอบทางวินัย ให้ อ.ก.พ. กระทรวงทำหน้าที่แทน ก.พ. บางเรื่อง ในขณะที่ ก.ค. ยังไม่มอบอำนาจการตรวจสอบให้ อ.ก.ค. กระทรวง ทำหน้าที่แทน ก.ค. ทำให้ ก.ค. พิจารณาตรวจสอบการลงโทษและรายงานทางวินัยของข้าราชการครูล่าช้า สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2534 : 204) กล่าวถึง การรายงานทางวินัยของข้าราชการครูที่ต้องรายงานความผิดทางวินัย ถึง ก.ค. ทุกกรณีเช่นนี้มันติดตอนมาก ก่อให้เกิดความสับสนและล่าช้า และนิรันดร์ บรรดาศักดิ์ (2529 : 133) วิจัยพบว่า การรายงานการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงควรให้สิ้นสุดการรายงานในระดับกระทรวง ดังนั้นกระทรวงควรมีอำนาจในการตรวจสอบทางวินัย ก.ค. ควรจะต้องกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กระทรวง เป็นผู้ตรวจสอบทางวินัยแทน ก.ค. โดยเฉพาะวินัยไม่ร้ายแรง ก.ค. ควรจะมอบอำนาจการตรวจสอบให้ อ.ก.ค. กระทรวง

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญบางท่าน ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น ให้สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยเห็นว่า การรายงานโทษทางวินัยของข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน ยึดระเบียบและกฎหมายเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญบางคนยังไม่เห็นด้วยกับการกระจายอำนาจโดยเห็นว่า กระทรวงควรมีอำนาจพิจารณาโทษวินัยข้าราชการครูด้วย เพราะถ้าให้กรมมีอำนาจเท่านั้น จะขาดความเป็นธรรม ถ้ากระทรวงมีอำนาจพิจารณาด้วยจะได้ควบคุมกรมให้ดำเนินการอย่างระมัดระวังมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ต่อกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการสืบสวนทางวินัย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหา และผู้มีความชำนาญงานด้านการสืบสวน เป็นคณะกรรมการสืบสวน

1.2 ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ควรพิจารณาหาทางแก้ไข การขาดแคลนบุคลากรด้านการสอบสวนทางวินัย ด้วยการลดขั้นตอนการขอข้าราชการต่างสังกัด เป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

1.3 ด้านการสอบสวนทางวินัย ประสานกรรมการสอบสวนควรมีการควบคุมให้การสอบสวนเป็นไปตามถูกต้องตามขั้นตอน ไม่ละเลยปล่อยย้ให้เลขานุการคณะกรรมการสอบสวนทำทั้งหมด

1.4 ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ผู้บังคับบัญชาควรให้ดุลพินิจโดยรวดเร็วพิจารณาว่าสมควรจะต้องสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนหรือไม่ ขึ้นกับความร้ายแรงของกรณี เพื่อไม่ให้ข้าราชการที่ถูกฟ้องร้องคดีอาญา และถูกสอบสวนทางวินัย เสียขวัญและกำลังใจ

1.5 ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ควรให้คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. จังหวัด) มีอำนาจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษข้าราชการครูทุกสังกัด ในจังหวัด

1.6 ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย ควรให้การรายงานการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงสิ้นสุดที่คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กระทรวง) เพื่อลดขั้นตอนการรายงานทางวินัยให้รวดเร็วไม่ต้องรายงานให้คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค.) พิจารณาทุกเรื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ถูกลงโทษทางวินัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลาง และจังหวัดและตัวแปรอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป

2.3 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ แต่ใช้วิธีการศึกษาแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียด และเสริมกันกับที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฎ ก.ค. ฉบับที่ 10. "ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพิกถอนให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา," ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 104 ตอนที่ 89. 14 พฤษภาคม 2530.
- กฎ ก.ค. ฉบับที่ 11. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน," ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 105 ตอนที่ 72. 25 ตุลาคม 2531.
- กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18. "ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา," ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 102 ตอนที่ 107. 16 สิงหาคม 2528.
- กรังธีรัตน์ จิตตรง. รูปแบบการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคศ. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526. อัดสำเนา.
- เกษม บุญอ่อน. "เทคนิคเคลฟาย : เทคนิคการวิจัย," ศุภปริทัศน์. 10 : 16 - 26 ; ตุลาคม 2532.
- กอบทอง กลิ่นสุใจ. การปฏิบัติเรื่องวินัยของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคใน 14 จังหวัดภาคใต้ ตามทัศนะของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ข้าราชการ "ข้าราชการด้อยคุณภาพ," มติชน. 13 พฤศจิกายน 2534. หน้า 19
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ. กรุงเทพฯ:กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. คู่มือการประชม. กรุงเทพฯ : กองวินัยและนิติการ สำนักงาน ก.ค., 2533.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.ค., 2534.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. อำนาจหน้าที่และบทบาทของ ก.ค. และ

สำนักงาน ก.ค. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค., 2536.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สรุปสาระสำคัญการปรับปรุงระบบราชการ

และกฎหมายว่าด้วยระบบราชการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2535.

เฉลิมพร พงษ์ภู่. "เมื่อกรรมการสอส่วนต้องขึ้นศาล," มติครุ. 1 : 3 มีนาคม 2537.

ชานาญ สอนชื่อ. วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการ

ป้องกันและการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

แดง เมืองนนท์. "การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล," มติชน. 16 ธันวาคม

2537. หน้า 11.

นิรันดร์ บรรดาศักดิ์. ความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครูที่ได้อำนาจ

ทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

บริหาร อารมย์. "การบริหารงานจังหวัด : การกระจายอำนาจ," มติชนรายสัปดาห์.

15 : 746 ; ธันวาคม 2537.

บุญเสริม ไทยวงศ์. รูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษากองวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญาพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

บุญาพรณี สุวรรณรัตน์ และรังสิมา จารุกา วินัยและการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ

พลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2535. อัดสำเนา.

ปริญญา จิตรการณทิกิจ. กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม 2. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

อัยการ, 2533.

ประนูน สุวรรณศักดิ์. การสอบสวนเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ.

วิทยานิพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529. อัดสำเนา.

ประวิณ วนนคร. การรักษาวินัยข้าราชการสำหรับบังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2534.

_____. คำอธิบายมาตรการระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ :

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2535.

ประสพ ชันอินทร์งาม. การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานของคณะกรรมการการศึกษา

การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ด้วยเทคนิคเดลฟาย. ปรินุณานพนธ์ กศ.ม.

พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534. อัดสำเนา.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงานการดำเนินการทางด้านวินัย.

กรุงเทพฯ : กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2534. อัดสำเนา.

_____. การตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กองตรวจ

และรายงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2538.

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. ขั้นตอนการดำเนินงานกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2528.

พรเพชร วิชิตชลชัย. กฎหมายลักษณะพยาน. กรุงเทพฯ : รัชดา, 2536.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523." ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97

ตอนที่ 158. 13 ตุลาคม 2533.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109

ตอนที่ 31. 31 มีนาคม 2535.

ไพโรจน์ สีสปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2523.

ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของ

ข้าราชการครู พ.ศ. 2531.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมกฎหมายราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วิจิตร ศรีสอาน. "แบ่งชั้นข้าราชการแยกบัญชีเงินเดือน - ทัวไป - วิชาชีพ - บริหาร,"

หนังสือพิมพ์บ้านเมือง. 12 พฤศจิกายน 2534. หน้า 18.

ศรีนิดา เกิดผล. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน.

วิทยานพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

สมเชาว์ เกษปทุม. "จะทำอย่างไรเมื่อถูกฟ้อง," มติชน. 17 พฤษภาคม 2537.

หน้า 11.

สมบุรณ์ ดันยะ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อสร้างสมรรถภาพด้านการสอนของครู
ประจำการระดับการประถมศึกษา. ปริณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2526.

สมศักดิ์ สร้อยระย้า. รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์. ปริณิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
อัดสำเนา.

สมาน รังสีโยกฤษ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,
2534.

สมานจิต ภิรมย์ชน. "ก.ค. กระจายอำนาจบริหารงานบุคคล," มติชน. 7 พฤศจิกายน
2537. หน้า 11.

สาวตรี สุวรรณสถิตย์. "ก.ค. กระจายอำนาจ," มติชน. 26 ตุลาคม 2537.
หน้า 11.

อัปสร แยมสรวล. รูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

Allee, John Gage. Webster's Dictionary. Ghicago : Wilcon and Follett
Book Company, 1983.

Allen, D.K. Audi Alteram Partem in France. Public Law, 1980.

Brown, L.N. and J.F. Garner. French Administrative Law. London :
Butterworths, 1973.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York :
McGraw-Hill Book Co., 1966.

Joelson, M.R. Legal Problem in the Dismissal of Civil Servants
in the United States, Britain and France. V.12. No. 2
The American Journal of Comparative Low, 1963

Helmer, Olaf. The Delphi Method for Systematizing Judyement about
the Future. Los Angelis : Institue of Government and Public
Affairs, University of California, 1966.

- Nedjati, Z.M. and J.E. Trice. English and Continental Systems of Administrative Law. Amsterdam : North - Hallan Publishing Company, 1978.
- Pill, Juri. "The Delphi Method : Substance, Content, A Critique and Annotated Bibliography," Social Economic Planning Science, 5 : 57 - 71 ; 1971.
- Kellerman, Dana F. New Webster Dictionary of the English Language. New York : The Dalir Publishing Company, Inc., 1981.
- Sunthorn, Kohtbantau. Adult Education in Thailand : Needs Assesment. Doctor's Thesis. The University of Oregon, 1978.
- Werther Jr., William B. and Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. Arizona : McGraw - Hill Book Co., 1981.

การพัฒนารูปแบบ

ภาคผนวก 1

หนังสือเชิญผู้ตรวจแบบสอบถาม

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ทบ 1007/4163

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังนันทบุรี

สุโขทัย 23 กรุงเทพฯ 10110

26 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอบขออนุญาต

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเจษฎาพร พงษ์ภู เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการปกครอง ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยวังนันทบุรี นานาชาติ

นี้โดยมี... ความประสงค์ขออนุญาตขอความร่วมมือจากท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยวังนันทบุรี

เรื่อง กระบวนการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ศึกษาธิการ

ทั้งนี้ขอแสดงความขอบคุณของ

รศ.ทวีปรัตน์ หอมเย็น

ประธาน

รศ.ดร.สุเมธ รัตนธรรม

กรรมการ

สิ่งที่บัณฑิตวิทยาลัยขอขออนุญาตเรียน คือ ขอเชิญ นายสมเด็จเจ้า วัฒนบุญ, นายสุเมธ วัฒนบุญ,
นายศล ทองคณาภิรักษ์, นายจันทรัตน์ รัตนธาดา และ นางสาวอรสา บำรุงชัยวิวัฒน์ เป็นคณะกรรมการ
ตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก
ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุมา ชูลัพพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยวังนันทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ รน 1007/4166



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ.ศ. 2537

เรื่อง ขอบขออนุญาตเผยแพร่

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเจริญพร ทองบุญ เป็นนักประดิษฐ์ประดิษฐ์
วิชาเอกการบริการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ที่คิดค้นนี้มีความประสงค์จะขอความสะดวกในการให้คำปรึกษา เป็นที่ปรึกษาในกรณี

เรื่อง การปฏิบัติงานทางวิชาการทางวิสัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ศึกษาธิการ

ทั้งนี้เนื่องในความสมบูรณ์ของ

รศ.ทวีรัตน์ ทองเย็น

ประธาน

รศ.ดร.สุเมธ วัชรบรรณ

กรรมการ

สิ่งที่ได้ดำเนินการขออนุญาตเผยแพร่ คือ ขอบข่าย ศึกษาศาสตร์งานวิจัย, ผู้ช่วยศึกษาศาสตร์งานวิจัย, นักคิด,
ผู้ตรวจ และผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ เป็นผู้เชี่ยวชาญ คอยสนับสนุนและ

บัณฑิตวิทยาลัยแจ้งให้ทราบว่าท่านจะกรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเรื่องนี้ และ ขอบข่ายความรู้ ความ
ช่วยเหลือออกเอกสารต่าง ๆ ที่ท่านจะ วิจารณ์กันเกี่ยวกับเรื่องนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุเมธ วัชรบรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-119

ที่ จม 1007/4167



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเฉลิมกร พงษ์ภู เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการปกครอง ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาศึกษาต่อขอความสะดวกในการศึกษาว่า เพื่อความรู้และฝึกฝน

เรื่อง กระบวนการพิจารณาขอความสมัครใจของข้าราชการครูส่วอื่นๆ ทั้งศึกษาและงานพิเศษและ
ศึกษาธิการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุจน์ ทองเย็น

ประธาน

รศ.ดร.สุเทพ รัตนธรรม

กรรมการ

ถึงที่นิติศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ ถึง ขอเชิญ นิตกร เป็นผู้เข้าร่วม ของในกรมลงนาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่าง
สูงและขอความอนุเคราะห์ ใดๆ ที่ท่านจะโปรดปรานแก่ในที่สุดนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริบุद्धา พงษ์ประดม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยและแผนกการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

สำนักงาน ก.ค.

1. นายอนันต์ จินดารัตน์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวินัย
2. นางสาวอุษา ชลายนเดชะ หัวหน้าฝ่ายวินัย
3. นายอุดม อินทรเวศน์วิไล นิติกร
4. นางสาวนาตยา ผกาสุข นิติกร
5. นายอานวย เทียวภา นิติกร
6. นางสาวจรี ไฉหารพัฒนชัย นิติกร

สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ

7. นายศุภฤกษ์ บุญเศรษฐ ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัย
8. นางรวมพันธ์ สิวายะวิโรจน์ ผู้ชำนาญการพิเศษด้านวินัย
9. นางสาวดี เศรษฐ์ ผู้ชำนาญการพิเศษด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์
10. นางสุนทรี มหันตระกูล ผู้ชำนาญการด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์
11. นายประเสริฐ รัตนันท์ ผู้ชำนาญการด้านเสริมสร้างวินัย
12. นายสมนึก ทองเนื้อแปด ผู้ชำนาญการด้านวินัย
13. นายเทพ หอมขจร ผู้ชำนาญการด้านวินัย
14. นายเฉลิมศักดิ์ ละม้ายแบ ผู้ชำนาญการด้านวินัย
15. นายสุวิทย์ อินทร์รัตน์ ผู้ชำนาญการด้านวินัย
16. นายศิเรก พลเลิศ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
17. นายนครินทร์ พารุ่ง ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
18. นายเฉลิม พงษ์โพธิ์ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
19. นายพสุพ ศรีบุระ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
20. นายสมบุรณ์ ข้างภู ศึกษาธิการจังหวัดเลย
21. นายนิวัฒน์ น้อยมณี ศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส
22. นายวิเศษ ภูมิวิชัย ศึกษาธิการจังหวัดระนอง
23. นายสุรพงษ์ ผดุงรัฐ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์

- | | | | |
|-----|---------------|--------------|------------------------------------|
| 24. | นางรติรัชต์ | จันทร์จ้อย | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย |
| 25. | นายสงวน | ศรีสุข | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดตรัง |
| 26. | นายบัณฑิตย์ | ศรีพุทธานุกร | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี |
| 27. | นายวินัย | พงศ์พัฒน์จิต | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี |
| 28. | นายวีระ | สุเมธพันธ์ุ | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท |
| 29. | นายวิฑูรย์ | เกตุวงศา | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด |
| 30. | นายฐานันดร | ศรีสุธรรม | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี |
| 31. | นายธีระศักดิ์ | แก้วหย่อง | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี |
| 32. | นายพลเดช | ศรีบุญเรือง | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร |
| 33. | นายชูเกียรติ | วิเศษเสนา | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส |
| 34. | นายอดุลย์ | วราเอกศิริ | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี |
| 35. | นายมนัส | กันประชา | ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี |

ภาคผนวก 2

ตารางแสดงค่ามัถยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควงร้ไหล่
ของค่าตอกแบบสออบถามรลบที่ 1

ตาราง แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u>		
1	คณะกรรมการสืบสวนไม่พึงรายงานของ ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด	2.21	1.55
2	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การ ของพยานทั้งหมด	2.00	1.53
3	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน	2.92	1.50
4	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยาน หลักฐานตามลำดับความสำคัญ	2.36	1.19
5	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการ ครอบงำของสื่อมวลชน	1.96	1.62
6	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่เป็น จริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์	3.19	1.81
7	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญงาน ด้านการสืบสวน	3.09	1.67
8	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญ ในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน	3.18	1.33

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
9	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการ ไปทำการสืบสวน	2.14	1.22
10	ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเบื้องต้น <u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u>	2.20	1.59
11	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มอบอำนาจ การสอบสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด	2.95	1.94
12	ผู้บังคับบัญชา ไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน ในการสอบสวนครั้งต่อไป	2.55	1.59
13	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งยกเลิกการเป็น กรรมการสอบสวนของผู้รู้เห็นเหตุการณ์	2.16	1.12
14	ผู้บังคับบัญชา ไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน	2.45	1.97
15	ผู้บังคับบัญชา ไม่สะดวกในการแต่งตั้ง บุคคลจากส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการสอบสวน	3.60	1.73
16	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งนิติกรทำหน้าที่ เลขานุการกรรมการสอบสวน	2.04	1.69
17	ในคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีผู้รู้ ในเรื่องกล่าวนั้น	0.46	1.49

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์
18	คณะกรรมการสอบสวน ไม่ได้ผ่านการ ฝึกอบรมด้านการสอบสวน	3.06	2.19
19	คณะกรรมการสอบสวนไม่เข้าใจ ลักษณะการกระทำผิดที่ต้องสอบสวน อย่างชัดเจน	2.81	1.93
20	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง ขึ้นไปไม่ต้องการเป็นประธานกรรมการสอบสวน	3.00	1.90
	<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u>		
21	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูล เบื้องต้นของข้อกล่าวหา	2.35	1.55
22	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุมাত্রา ความผิดตรงตามข้อกล่าวหา	2.19	1.26
23	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหา ให้ชัดเจน	2.41	1.78
24	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้ พยานบุคคลตอบอย่างตรงประเด็น	2.82	1.58
25	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยาน แยกเป็นรายบุคคล	2.47	1.37
26	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อ กำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจน	3.19	1.95

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
27	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้น้ำหนัก ประจักษ์พยานเท่าที่ควร	2.45	1.67
28	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วม กำหนดแนวทางการสอบสวน	2.91	1.64
29	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวน ทุกประเด็นของข้อกล่าวหา	3.00	1.90
30	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้ เลขานุการจัดบันทึกการประชุมอย่าง ละเอียด	2.73	1.52
<u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวน</u>			
<u>ทางวินัย</u>			
31	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ใน ตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน	2.35	1.36
32	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไป ประจำกรม ในระหว่างการสอบสวน	2.47	1.49
33	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งพักราชการผู้ถูก กล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว	2.32	1.43
34	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถจัดหาผู้ขึ้นมา ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ	2.39	1.64
35	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุ ให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้อย่าง ตำแหน่งเดิม	3.00	1.69

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
36	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งให้ผู้ถูกต้อ เน้นคดีอาญา ออกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว	2.82	1.37
37	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพัก ราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อ เสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	3.11	1.89
38	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออก จากราชการไว้ก่อน กลับเข้ารับราชการ ได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	3.08	2.05
39	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรผู้สาว ไม่มีโอกาส อยู่ปฏิบัติราชการในระหว่าง การสอบสวน	2.13	1.36
40	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรมีทุจริตต่อหน้าที่ ราชการไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการ ในระหว่างการสอบสวน	2.40	1.49
	<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ</u> <u>ทางวินัย</u>		
41	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้พยานหลักฐานที่กล่าว หา มาพิจารณาความผิด	2.39	1.64
42	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดโดย อิสระจากอิทธิพลภายนอก	2.78	1.73
43	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีมลทินอยู่ ปฏิบัติราชการ	2.22	1.25

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
44	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาให้ผู้มีวามองอยู่ปฏิบัติราชการ	2.25	1.34
45	ผู้บังคับบัญชาไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตามความเหมาะสม	2.21	1.16
46	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาความผิดตามองค์ประกอบของความผิด	2.55	1.61
47	ผู้บังคับบัญชาไม่กำหนดโทษตามมาตรฐานโทษอย่างแท้จริง	3.11	1.85
48	คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน	2.55	1.51
49	อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค	3.69	2.36
50	อ.ก.ค. กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด	4.04	1.52
<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u>			
51	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่สอบสวนในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน	3.06	1.83
52	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อมมาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ	3.45	1.51

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์
53	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างของพฤติกรรมและการกระทำ ความผิด	2.85	1.36
54	ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผล การมอบส่วนให้ เป็นไปตามกำหนดเวลา	3.63	1.89
55	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ข้อกล่าวหาให้ตรง ประเด็นทำให้ผู้ลงโทษสับสนหนัก	2.95	1.80
56	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้เสมอหน้ากัน	3.22	1.86
57	การรายงานทางวินัยลงข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการ พลเรือน	4.00	1.81
58	การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้น ที่ อ.ก.ค. กระทรวง	3.62	1.82
59	ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทาง วินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง	3.71	1.83
60	ระเบียบการรายงานการดำเนินการทาง วินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน	3.92	1.53

ภาคผนวก 3

ตารางแสดงค่าร้อยละฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ของค่าตอบแทนสอบถามรอบที่ 2

ตาราง แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u>		
1	คณะกรรมการสืบสวนไม่ฟังรายงานของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด	2.10	0.67
2	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การของพยานทั้งหมด	2.07	0.80
3	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน	2.71	0.99
4	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยานหลักฐานตามลำดับความสำคัญ	1.99	0.51
5	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการครอบงำของสื่อมวลชน	1.93	0.80
6	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ยึดมูลที่เป็นจริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์	2.84	1.01
7	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญงานด้านการสืบสวน	2.95	0.83
8	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน	2.93	0.60
9	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งคณะบุคคลไปทำการสืบสวน	2.00	0.53
10	ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเบื้องต้น	2.00	0.53

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
	<u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u>		
11	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มอบอำนาจการสอบสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด	2.80	0.92
12	ผู้บังคับบัญชา ไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน ในการสอบสวนครั้งต่อไป	2.95	0.58
13	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งยกเลิกการเป็นกรรมการสอบสวนของผู้รู้เห็นเหตุการณ์	2.01	0.51
14	ผู้บังคับบัญชา ไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	2.11	0.99
15	ผู้บังคับบัญชา ไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการสอบสวน	3.82	1.16
16	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งนิติกรทบทวนที่เลขานุการกรรมการสอบสวน	1.91	0.76
17	ในคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีผู้รู้ในเรื่องกล่าวหา	2.00	0.56
18	คณะกรรมการสอบสวน ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมด้านการสอบสวน	2.97	0.88
19	คณะกรรมการสอบสวนไม่เข้าใจลักษณะการกระทำผิดที่ต้องสอบสวนอย่างชัดเจน	2.95	0.94

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์
20	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง ขึ้นไปไม่ต้องการเป็นประธานกรรมการ สอบสวน	2.92	1.03
	<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u>		
21	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูล เบื้องต้นของข้อกล่าวหา	2.02	0.55
22	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุมাত্রา ความผิดตรงตามข้อกล่าวหา	1.98	0.55
23	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหา ให้ชัดเจน	2.14	0.91
24	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้ พยานบุคคล ตอบอย่างตรงประเด็น	2.81	1.06
25	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยาน แยกเป็นรายบุคคล	2.00	0.56
26	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อ กำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจน	2.65	1.08
27	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้เจ้าหน้าที่ ประจักษ์พยานเท่าที่ควร	2.03	0.53
28	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วม กำหนดแนวทางการสอบสวน	2.89	0.81
29	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวน ทุกประเด็นของข้อกล่าวหา	2.59	1.09

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
30	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำชับให้ เลขานุการจดบันทึกการประชุมอย่าง ละเอียด <u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวน</u> <u>ทางวินัย</u>	2.87	0.67
31	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ใน ตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน	2.00	0.53
32	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไป ประชุม ในระหว่างการสอบสวน	2.03	0.53
33	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งพักราชการผู้ถูก กล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว	2.00	0.53
34	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถจัดหาผู้ขึ้นมา ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ	2.02	0.58
35	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุ ให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้มาก่อนใน ตำแหน่งเดิม	2.90	0.85
36	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญา ออกจากราชการไว้มาก่อนโดยเร็ว	3.01	0.51
37	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพัก ราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อ เสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	2.97	0.88

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์
38	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออก จากราชการไว้มาก่อน กลับเข้ารับราชการ ได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว	2.94	0.73
39	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีผู้สาว ไม่มีโอกาส อยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน	2.01	0.51
40	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ราชการ ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการ ในระหว่างการสอบสวน	2.01	0.51
<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ</u>			
<u>ทางวินัย</u>			
41	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้พยานหลักฐานที่กล่าว หา มาพิจารณาความผิด	2.01	0.51
42	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาความผิดโดย อิสระจากอิทธิพลภายนอก	2.92	0.70
43	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาให้ผู้มีมลทินอยู่ ปฏิบัติราชการ	2.01	0.51
44	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาให้ผู้มีหมองอยู่ ปฏิบัติราชการ	2.00	0.50
45	ผู้บังคับบัญชาไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตาม ความเหมาะสม	2.00	0.50
46	ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาความผิดตาม องค์ประกอบของความผิด	2.91	0.63

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
47	ผู้บังคับบัญชาไม่กำหนดโทษตามมาตรฐานโทษอย่างแท้จริง	3.03	0.88
48	คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน	2.95	0.58
49	อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค	3.53	1.17
50	อ.ก.ค. กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด	4.00	1.06
<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u>			
51	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่สอบสวนในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน	2.89	0.98
52	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อมมาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ	3.00	0.53
53	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมการกระทำ ความผิด	2.95	0.94
54	ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา	4.00	0.70

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา	ค่าความ สอดคล้อง
55	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ข้อกล่าวหาให้ตรง ประเด็นทำให้ผู้กลางโทษสถานหนัก	2.88	0.94
56	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้เสมอหน้ากัน	3.05	0.83
57	การรายงานทางวินัยของข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการ พลเรือน	3.83	0.85
58	การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้น ที่ อ.ก.ค. กระทรวง	3.93	0.80
59	ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทาง วินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง	4.01	0.51
60	ระเบียบการรายงานการดำเนินการทาง วินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน	3.92	0.70

ภาคผนวก 4

แบบสอบถาม/รอบที่ 1

กองนิติการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

7 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยกระผม นายเฉลิมพร พงษ์ภู่งู นิติกร 7 หัวหน้ากลุ่มเสริมสร้างวินัย กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง "กระบวนการ พิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ" ซึ่งปฏิญานพนธ์ดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปแก้ไขปัญาและพัฒนา กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างมาก

กระผมจึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ด้วย และแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการทำปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อความสำเร็จของกระผมด้วย จะเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลิมพร พงษ์ภู่งู)

หัวหน้ากลุ่มเสริมสร้างวินัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย รอบที่ 1

เรื่อง กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู ส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ทำขึ้นเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของท่านผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสืบสวนทางวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนทางวินัย ด้านการสอบสวนทางวินัย ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย
ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย และการลงโทษและการรายงานทางวินัย

โปรดพิจารณาแบบสอบถามในแต่ละด้าน ว่ามีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับใด แล้ววงเครื่องหมาย
ถูก (/) ลงในช่องระดับปัญหาที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อตาม
คะแนนที่กำหนดไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหามาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u>						
1	คณะกรรมการสืบสวนไม่พึงรายงานของ ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด						[]
2	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การ ของพยานทั้งหมด						[]
3	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวนเหตุการณ์ ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน						[]
4	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยาน หลักฐานตามลำดับความสำคัญ						[]
5	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการ ครอบงำของสื่อมวลชน						[]
6	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่เป็น จริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์						[]
7	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญงาน ด้านการสืบสวน						[]
8	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญ ในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน ...						[]
9	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งคณะบุคคล ไปทำการสืบสวน						[]
10	ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสที่แจ้งข้อเท็จ จริงเบื้องต้น						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u>						
11	เลขาธิการตรวจศึกษาธิการ ไม่มอบอำนาจการสอบสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด						[]
12	ผู้บังคับบัญชา ไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน ในการสอบสวนครั้งต่อไป						[]
13	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งยกเลิกการเป็นกรรมการสอบสวนของผู้รู้ เห็นเหตุการณ์						[]
14	ผู้บังคับบัญชา ไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน						[]
15	ผู้บังคับบัญชา ไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการสอบสวน						[]
16	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งนิติกรทำหน้าที่เลขานุการกรรมการสอบสวน						[]
17	ในคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีผู้รู้ในเรื่องกล่าวหา						[]
18	คณะกรรมการสอบสวน ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมด้านการสอบสวน						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
19	คณะกรรมการสอบสวนไม่เข้าใจ ลักษณะการกระทำผิดที่ต้องสอบสวน อย่างชัดเจน						[]
20	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง ขึ้นไป ไม่ต้องการเห็นประธานกรรมการ สอบสวน						[]
	<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u>						
21	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูล เบื้องต้นของข้อกล่าวหา						[]
22	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุนาตราความผิด ตรงตามข้อกล่าวหา						[]
23	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหา ให้ชัดเจน						[]
24	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้ พยานบุคคล ตอบอย่างตรงประเด็น						[]
25	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยาน แยกเป็นรายบุคคล						[]
26	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อ กำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจน						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
27	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้เจ้าหน้าที่ประจักษ์ พยานเท่าที่ควร						[]
28	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนด แนวทางการสอบสวน						[]
29	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวน ทุกประเด็นของข้อกล่าวหา						[]
30	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้ เลขานุการจดบันทึกการประชุมอย่าง ละเอียด						[]
<u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวน</u> <u>ทางวินัย</u>							
31	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ใน ตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน						[]
32	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไป ประชุม ในระหว่างการสอบสวน						[]
33	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งพักราชการผู้ถูก กล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว ..						[]
34	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจัดหาผู้อื่นมา ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
35	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้มาก่อน ในตำแหน่งเดิม						[]
36	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกตักเตือนคดีอาญา ออกจากราชการไว้มาก่อนโดยเร็ว						[]
37	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพัก ราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อ เสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว						[]
38	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจาก ราชการไว้มาก่อน กลับเข้ารับราชการได้ เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว						[]
39	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีผู้สาว ไม่มีโอกาส อยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน .						[]
40	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการ สอบสวน						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย</u>						
41	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้พยานหลักฐานที่กล่าวหา มาพิจารณาความผิด						[]
42	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดโดยอิสระ จากอิทธิพลภายนอก						[]
43	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีมลทินอยู่ ปฏิบัติราชการ						[]
44	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีวามองอยู่ ปฏิบัติราชการ						[]
45	ผู้บังคับบัญชา ไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตามความ เหมาะสม						[]
46	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดตาม องค์ประกอบของความผิด						[]
47	ผู้บังคับบัญชา ไม่กำหนดโทษตามมาตรฐาน โทษอย่างแท้จริง						[]
48	คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟังความเห็นของ คณะกรรมการสอบสวน						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
49	อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค						[]
50	อ.ก.ค.กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด						[]
	<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u>						
51	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่สอบสวนในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน						[]
52	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อมมาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ						[]
53	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมการกระทำ ความผิด						[]
54	ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา ..						[]
55	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ไขข้อกล่าวหาให้ตรงประเด็นทำให้ถูกลงโทษสถานหนัก						[]
56	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้เสมอหน้ากัน						[]

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
57	การรายงานทางวินัยของข้าราชการครู ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการ พลเรือน						[]
58	การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้น ที่ อ.ก.ค. กระทรวง						[]
59	ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทาง วินัยให้ อ.ก.ค.กระทรวง						[]
60	ระเบียบการรายงานการดำเนินการทาง วินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน						[]

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการกรอกแบบสอบถามทุกข้อ

เฉลิมพร พงษ์ภู
ผู้วิจัย

ภาคผนวก 5

แบบสอบถามรอบที่ 2

กองนิติการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

23 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 แล้วผู้วิจัยได้นำคำตอบของท่านไปหาคำมีฐาน เพื่อแสดงเป็นความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามจะมีเครื่องหมาย + แสดงไว้ ว่าเป็นความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและคำตอบที่ถือว่าอยู่ในขอบเขตความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จะแสดงไว้ด้วยคำพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ใช้เครื่องหมาย ———— จึงขอให้ท่านได้กรุณาทบทวนคำตอบของท่านอีกครั้งว่าเห็นด้วยกับความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือไม่ ถ้าท่านเห็นด้วยกรุณาเครื่องหมาย / หากท่านไม่เห็นด้วย และประสงค์จะยืนยันความคิดเห็นเดิมโปรดอธิบายสั้น ๆ ประกอบคำตอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลิมพร พงษ์ภู)

หัวหน้ากลุ่มเสริมสร้างวินัย

กองนิติการ สป.

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถามรอบที่ 2

วัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบผลจากการตอบของตนเองเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสืบสวนทางวินัย ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ด้านการสอบสวนทางวินัย ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย และด้านการลงโทษและการรายงานทางวินัย โดยท่านผู้เชี่ยวชาญอาจจะเปลี่ยนแปลงคำตอบ ตามความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แสดงด้วยเครื่องหมาย + (ค่ามีพื้นฐาน) หรืออยู่ในขอบเขตความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์) ซึ่งแสดงด้วยเครื่องหมาย ———— หรือท่านจะยืนยันความคิดเห็นเดิม ซึ่งอยู่นอกขอบเขตความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาอธิบายเหตุผลสั้น ๆ ด้วย คำตอบของท่านกรุณาให้เครื่องหมาย (/) ลงในช่องคำตอบด้วย

ลำดับคะแนนให้มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีปัญหามากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีปัญหามาก |
| 3 | หมายถึง | มีปัญหามากกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีปัญหาน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีปัญหาน้อยที่สุด |

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออีกครั้ง กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ลงในระดับปัญหา และหากคำตอบของท่านมิได้อยู่ในขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ซึ่งแสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย ———— กรุณาให้เหตุผลเฉพาะข้อด้วย

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u>						
1	คณะกรรมการสืบสวนไม่ฟังรายงานของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด				 +	 +	
2	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การของพยานทั้งหมด				 +	 +	
3	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวน เหตุการณ์ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน			 +	 +	 +	
4	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยานหลักฐานตามลำดับความสำคัญ				 +	 +	
5	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการครอบงำของสื่อมวลชน				 +	 +	
6	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์			 +	 +	 +	
7	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญการด้านการสืบสวน			 +	 +	 +	
8	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน			 +	 +	 +	
9	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งคณะบุคคลไปทำการสืบสวน				 +	 +	

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
10	ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสที่แจ้งข้อเท็จจริงเบื้องต้น				 +		
	<u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u>						
11	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มอบอำนาจการสอบสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ..			 +			
12	ผู้บังคับบัญชาไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน ในการสอบสวนครั้งต่อไป ...			 +			
13	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งยกเลิกการเป็นกรรมการสอบสวนเองผู้รู้เห็นเหตุการณ์			 +			
14	ผู้บังคับบัญชาไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน			 +			
15	ผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการสอบสวน			 +			
16	ผู้บังคับบัญชา ไม่แต่งตั้งนิติกรทำหน้าที่เลขานุการกรรมการสอบสวน			 +			
17	ในคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีผู้รู้ในเรื่องกล่าวหา			 +			

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
18	คณะกรรมการสอบสวน ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมด้านการสอบสวน				+		
19	คณะกรรมการสอบสวนไม่เข้าใจลักษณะการกระทำผิดที่ต้องสอบสวนอย่างชัดเจน				+		
20	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไปไม่ต้องการเป็นประธานกรรมการสอบสวน				+		
<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u>							
21	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของข้อกล่าวหา				+		
22	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุมাত্রาความผิดตรงตามข้อกล่าวหา				+		
23	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหาให้ชัดเจน				+		
24	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้พยานบุคคล ตอบอย่างตรงประเด็น				+		
25	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยานแยกเป็นรายบุคคล				+		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
26	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อกำหนดประเด็นซักถามให้ชัดเจน			+			
27	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้เจ้าหน้าที่ประจักษ์พยานเท่าที่ควร				+		
28	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนดแนวทางการสอบสวน				+		
29	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวนทุกประเด็นของข้อกล่าวหา			+			
30	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้เลขานุการจดบันทึกการประชุมอย่างละเอียด				+		
<u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย</u>							
31	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน				+		
32	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปปรากฏรณในระหว่างการสอบสวน				+		
33	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งพิจารณาการผู้ถูกกล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว				+		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
34	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถจัดหาผู้ขึ้นมาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ						
35	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในตำแหน่งเดิม						
36	ผู้บังคับบัญชา ไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญาลอกจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว						
37	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว						
38	ผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้ก่อน กลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว						
39	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีผู้สาว ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน						
40	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน						

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกกรอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย</u>							
41	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้พยานหลักฐานที่กล่าวหาว่าพิจารณาความผิด				+		
42	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดโดยอิสระจากอิทธิพลภายนอก				+		
43	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีผลที่น้อยอยู่ปฏิบัติราชการ				+		
44	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีวามองอยู่ปฏิบัติราชการ				+		
45	ผู้บังคับบัญชา ไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตามความเหมาะสม				+		
46	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดตามองค์ประกอบของความผิด				+		
47	ผู้บังคับบัญชา ไม่กำหนดโทษตามมาตรฐานโทษอย่างแท้จริง				+		
48	คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน				+		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
49	อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครู สามัญภาค			+			
50	อ.ก.ค.กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด			+			
<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u>							
51	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่ สอบสวนในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน ..			+			
52	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อม มาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ ..			+			
53	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างของพฤติกรรมการกระทำ ความผิด				+		
54	ผู้บังคับบัญชา ไม่เร่งรัดการรายงานผล การสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา			+			
55	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ข้อกล่าวหาให้ตรง ประเด็นทำให้ถูกลงโทษสถานหนัก ...				+		
56	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้สมอหน้ากัน ..				+		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
57	การรายงานทางวินัยของข้าราชการครูไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือน		+				
58	การรายงานโทษสถานเบาไม่เสร็จสิ้นที่ อ.ก.ค. กระทรวง			+			
59	ก.ค. ไม่มอบอำนาจการตรวจสอบทางวินัยให้ อ.ก.ค. กระทรวง			+			
60	ระเบียบการรายงานการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค. ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน ..			+			

ภาคผนวก 6

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u>						
1	คณะกรรมการสืบสวนไม่ฟังรายงานของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด				+ 		
2	คณะกรรมการสืบสวนไม่บันทึกคำให้การของพยานทั้งหมด				+ 		
3	คณะกรรมการสืบสวนไม่สืบสวน เหตุการณ์ที่กระทำความผิดให้ชัดเจน			+ 			
4	คณะกรรมการสืบสวนไม่พิจารณาพยานหลักฐานตามลำดับความสำคัญ				+ 		
5	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีอิสระจากการครอบงำของสื่อมวลชน				+ 		
6	คณะกรรมการสืบสวนไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากการสืบสวนบัตรสนเท่ห์			+ 			
7	คณะกรรมการสืบสวนไม่มีผู้ชำนาญการด้านการสืบสวน			+ 			
8	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาเป็นกรรมการสืบสวน			+ 			
9	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งคณะบุคคลไปทำการสืบสวน				+ 		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
10	ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเบื้องต้น				 +		
	<u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u>						
11	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่มอบอำนาจการสอบสวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ..				 +		
12	ผู้บังคับบัญชาไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน ในการสอบสวนครั้งต่อไป ...				 +		
13	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งยกเลิกการเป็นกรรมการสอบสวนของผู้รู้เห็นเหตุการณ์				 +		
14	ผู้บังคับบัญชาไม่มีเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน				 +		
15	ผู้บังคับบัญชาไม่สะดวกในการแต่งตั้งบุคคลจากส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการสอบสวน			 +			
16	ผู้บังคับบัญชาไม่แต่งตั้งนิติกรทำหน้าที่เลขานุการกรรมการสอบสวน				 +		
17	ในคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีผู้รู้ในเรื่องกล่าวนั้น				 +		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
18	คณะกรรมการสอบสวน ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมด้านการสอบสวน						
19	คณะกรรมการสอบสวนไม่เข้าใจลักษณะการกระทำผิดที่ต้องสอบสวนอย่างชัดเจน						
20	ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ไม่ต้องการเป็นประธานกรรมการสอบสวน						
<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u>							
21	คณะกรรมการสอบสวนไม่รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของข้อกล่าวหา						
22	คณะกรรมการสอบสวนไม่ระบุมาตรฐานความผิดตรงตามข้อกล่าวหา						
23	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งข้อกล่าวหาให้ชัดเจน						
24	คณะกรรมการสอบสวนไม่ตั้งคำถามให้พยานบุคคล ตอบอย่างตรงประเด็น						
25	คณะกรรมการสอบสวนไม่สรุปพยานแยกเป็นรายบุคคล						

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
26	คณะกรรมการสอบสวนไม่ประชุมเพื่อกำหนดประเด็นซักถามให้ชัดเจน				 +		
27	คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้น้ำหนักประจักษ์พยานเท่าที่ควร				 +		
28	คณะกรรมการสอบสวนทุกคนไม่ร่วมกำหนดแนวทางการสอบสวน			 +			
29	คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวนทุกประเด็นเองข้อกล่าวหา			 +			
30	ประธานกรรมการสอบสวนไม่กำกับให้เลขานุการจดบันทึกการประชุมอย่างละเอียด			 +			
<u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย</u>							
31	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในตำแหน่งเดิมในระหว่างสอบสวน				 +		
32	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปประจำกรมในระหว่างการสอบสวน ..				 +		
33	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งพักราชการผู้ถูกกล่าวหาซึ่งอยู่ในระหว่างคุมขังโดยเร็ว				 +		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
34	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจัดหาผู้ขึ้นมาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ถูกสั่งพักราชการ				 +		
35	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหาตำแหน่งบรรจุให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในตำแหน่งเดิม			 +			
36	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ผู้ถูกดำเนินคดีอาญากลับจากราชการไว้ก่อนโดยเร็ว			 +			
37	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว			 +			
38	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสั่งให้ผู้ถูกออกจากราชการไว้ก่อน กลับเข้ารับราชการได้เมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้ว			 +			
39	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีชู้สาว ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน				 +		
40	ผู้ถูกสอบสวนวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่มีโอกาสอยู่ปฏิบัติราชการในระหว่างการสอบสวน				 +		

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย</u>							
41	ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้พยานหลักฐานที่กล่าวหา มาพิจารณาความผิด				 + -----		
42	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดโดยอิสระจากอิทธิพลภายนอก			 + -----			
43	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีมลทินอยู่ปฏิบัติราชการ				 + -----		
44	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาให้ผู้มีมลทินอยู่ปฏิบัติราชการ				 + -----		
45	ผู้บังคับบัญชา ไม่ลดหย่อนผ่อนโทษตามความเหมาะสม				 + -----		
46	ผู้บังคับบัญชา ไม่พิจารณาความผิดตามองค์ประกอบของความผิด			 + -----			
47	ผู้บังคับบัญชา ไม่กำหนดโทษตามมาตรฐานโทษอย่างแท้จริง			 + -----			
48	คณะกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค. กรม) กำหนดโทษโดยไม่ฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน			 + -----			

ข้อที่	กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย	ระดับปัญหา					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่นอกขอบเขต
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
49	อ.ก.ค. จังหวัดไม่มีอำนาจในการพิจารณาความผิดข้าราชการครูส่วนภูมิภาค				+		
50	อ.ก.ค.กรม กับ อ.ก.ค. กระทรวง ไม่แยกบทบาทอย่างเด็ดขาด		+				
	<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u>						
51	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษสถานเบาโดยไม่สอบถามในประเด็นที่ถูกลงโทษก่อน ..				+		
52	ผู้บังคับบัญชาไม่นำเอาพฤติกรรมแวดล้อมมาเป็นส่วนประกอบในการสั่งลงโทษ ..				+		
53	ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมการกระทำ ความผิด				+		
54	ผู้บังคับบัญชาไม่เร่งรัดการรายงานผลการสอบสวนให้เป็นไปตามกำหนดเวลา		+				
55	ผู้ถูกกล่าวหาไม่แก้ข้อกล่าวหาให้ตรงประเด็นทำให้ถูกลงโทษสถานหนัก ...				+		
56	คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ไม่แก้ไขการลงโทษให้เสมอหน้ากัน ..				+		

ภาคผนวก 7

เหตุผลที่ผู้เข้าร่วมมีความเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2

ข้อที่	เหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันที่จะตัดสินใจอยู่บริเวณนอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
	<u>ด้านการสืบสวนทางวินัย</u> 8 ต้องตั้งกรรมการตามกฎ ก.พ. อยู่แล้ว 8 ส่วนใหญ่ต้องตั้งผู้มีความเชี่ยวชาญ 8 เพราะการสืบสวนเพียงเพื่อต้องการว่ากรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีมูลหรือไม่เท่านั้น 8 ส่วนใหญ่แต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์เรื่องนี้ 10 ตามกฎ ก.พ. ต้องเปิดโอกาสเต็มที่
	<u>ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</u> 12 ในทางปฏิบัติไม่เคยมีปัญหาในเรื่อง ไม่เปลี่ยนตัวกรรมการสืบสวน 12 ผู้บังคับบัญชามีอคติไม่ถูกกับผู้ถูกกล่าวหา 12 ปกติมีการแต่งตั้งตัวบุคคลไม่ซ้ำกัน 12 ส่วนใหญ่จะเปลี่ยนตัวแต่มีบ้างที่ไม่เปลี่ยนตัว 15 ไม่น่าเป็นปัญหาขึ้นอยู่กับปัญหาที่ออกกฎหมายกำหนดไว้ 17 ส่วนใหญ่จะมีความรู้ความชำนาญมาแล้วเป็นอย่างดี อย่างน้อยก็มีบางคน ในคณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่กล่าวหา 18 ขณะนี้ผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการสอบสวนทุกจังหวัด
	<u>ด้านการสอบสวนทางวินัย</u> 21 ไม่รวบรวมแล้วจะบรรจุเรื่องที่สอบสวนได้อย่างไร 22 เป็นการปฏิบัติตามกฎ ก.พ. จึงไม่ค่อยพบ 23 เป็นปัญหาในระดับปานกลางที่ควรเสริมสร้างให้เข้าใจ 24 เป็นปัญหาในระดับปานกลางที่ควรเสริมสร้างให้เข้าใจ 25 ต้องสรุปเป็นรายบุคคลอยู่แล้ว มิฉะนั้น จะแก้ข้อกล่าวหาโดยไม่เข้าใจข้อกล่าวหา

ข้อที่	เหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันที่จะตัดสินใจอยู่บริเวณนอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
	<u>ด้านการดำเนินการระหว่างสอบสวนทางวินัย</u>
32	เป็นเรื่องยุ่งยากในการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปประจักษ์กรรมและความผิดไม่ใช่เรื่องอันตราย
34	บางครั้งส่งวนตำแหน่งไว้ให้ผู้ถูกสั่งพักราชการ
34	ข้าราชการมีจำนวนน้อยไม่สามารถทำได้
34	ข้าราชการมีความสามารถแทนกันได้ทุกตำแหน่ง เพียงฝึกฝนขึ้นแจ่งก็แทนแทนกันได้
39	ไม่จำเป็นให้ผู้ถูกสอบสวนวินัย กรณีที่ผู้สวต้องออกจากราชการไว้ก่อน
	<u>ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย</u>
46	ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎ ก.พ.
46	ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาความผิดตามองค์ประกอบของความผิด
46	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความผิดครบองค์ประกอบความผิด
46	ก็เห็นพิจารณาตามความผิดอยู่แล้ว ไม่มีปัญหา
48	พิจารณาตามหลักฐาน
48	คณะกรรมการสอบสวนเป็นผู้พิจารณา และนำเสนอข้อมูล ซึ่งถือเป็นผู้รู้เรื่องคดีถ้าไม่ฟังข้อมูลจากกรรมการสอบสวนจะทำให้ขาดความเที่ยงตรง
49	การกระจายอำนาจมีข้อเสีย จึงเห็นว่าโทษปลดออกลงมา อ.ก.ค. จังหวัดควรมีอำนาจแต่ถ้าโทษไล่ออกควรให้ อ.ก.ค. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจสั่งเพื่อความรอบครอบกลั่นกรอง
50	ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ ไม่มี อ.ก.ค. กระทรวง
50	อ.ก.ค. กระทรวงไม่มีมีแต่ อ.ก.พ.กระทรวง ส่วน อ.ก.ค. นั้นมีเพียง อ.ก.ค. จังหวัด และ อ.ก.ค. กรมเท่านั้น
50	เห็นว่าแยกบทบาทอยู่แล้ว

ข้อที่	เหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันที่จะตัดสินใจอยู่บริเวณนอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
	<u>ด้านการลงโทษและรายงานทางวินัย</u> 52 ผู้บังคับบัญชานำเอาพฤติกรรมแวดล้อมมาเป็นส่วนประกอบในการลงโทษ 55 ยังไม่เป็นปัญหาเพราะการพิจารณาโทษพิจารณาหลักฐานทั้งหมด และข้อกล่าวหาเป็นข้อกล่าวหาร้ายแรงหรือไม่ 57 ต้องยึดระเบียบและกฎหมายเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นมาตรฐานเดียวกัน 59 กระทรวงควรมีอำนาจพิจารณาโทษวินัยครุด้วย เพราะถ้าให้กรมมีอำนาจเท่านั้น ความเป็นธรรมไม่มีแน่ ถ้ากระทรวงมีอำนาจพิจารณากรมก็ต้องเกรงใจและคำนึงการดีขั้น

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายเฉลิมพร ชี้อสกุล พงษ์ภู

เกิดวันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2493

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 81/1 ซอยวัดมณฑป เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2504	ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนโพธิ์ทองเพิ่มพิทยากุมิ
พ.ศ. 2509	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโพธิ์ทองจินตามณี
พ.ศ. 2511	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2514	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2517	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2527	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2537	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

หน้าที่การงาน

หัวหน้ากลุ่มเสริมสร้างวินัย กองนิติการ
กระทรวงศึกษาธิการ