

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย
อภิปรายผลของการวิจัย และข้อเสนอแนะ กล่าวโดยสรุปมีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของกลุ่มผู้บริหาร
และกลุ่มอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
4. เพื่อหาแนวปฏิบัติในการรักษาวินัย จากความเข้าใจของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
วินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับสูง
2. กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
วินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ตัวแปรที่มุ่งศึกษาคือ วิธีปฏิบัติในการรักษา วัณของข้าราชการครู ตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ซึ่งสุ่มตัวอย่างมาทั้งสิ้น 18 โรงเรียน โดยวิธี Stratified Random Sampling ได้ผู้บริหาร 78 คน อาจารย์ 445 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 471 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.06 เป็นของผู้บริหาร 61 ฉบับ อาจารย์ 410 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยได้รับข้อเสนอแนะและตรวจพิจารณาแก้ไข จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ วายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวัณและการรักษาวัณ โดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

- 2.1 เรื่องกรณีความผิดทางวัณ
- 2.2 เรื่องความรู้เกี่ยวกับการรักษาวัณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวิธีปฏิบัติในการรักษาวัณ โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

- 3.1 วิธีปฏิบัติของข้าราชการ
- 3.2 วิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและวิธีการรักษาวัณในหน่วยงาน
- 3.3 มีชุดอุปกรณ์ในการรักษาวัณ

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวัณ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้นำแบบสอบถามไปส่งยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ศึกษารายละ และขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่ตัวอย่างประชากร พร้อมทั้งเก็บรวบรวมให้ด้วย โดยผู้วิจัยไปขอรับคืนในค่ายตนเอง ตามกำหนดวันวิเคระห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติค่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัยของข้าราชการครู

4.2 ใช้ค่า t (t-test) ทดสอบสมมุติฐานที่เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์

4.3 ใช้ค่า Z (Z-test) เปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย

4.4 ใช้ความถี่ ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.63 เพศชายร้อยละ 44.37 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือเป็นเพศชายร้อยละ 75.41 เพศหญิงร้อยละ 24.59 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.24 เพศชายร้อยละ 39.76

2. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.53 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.85

3. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.92 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.95 อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.15
4. ผู้บริหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.30
5. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.18 ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารร้อยละ 62.30 เป็นอาจารย์ร้อยละ 65.21

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย

1. ความรู้ความเข้าใจที่ถูกก้องในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย

1.1 กรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกก้องเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงเกือบทุกข้อ ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ ข้าราชการกระทำความผิดอาญา จนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาลงโทษจำคุก และข้าราชการถูกลงโทษหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน โดยผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้วไม่มีเหตุอันควร ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดคือ ข้าราชการทุจริตข้อวิสสุจริตภาพของโรงเรียนโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และข้าราชการถูกลงโทษการพนัน

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกก้องเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้าราชการถูกลงโทษค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเกินทางเป็นเท็จ ($Z = 4.45$) และข้าราชการถูกลงโทษหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน โดยผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้วไม่มีเหตุอันควร ($Z = 3.11$) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการถูกลงโทษหน้าที่การ

อยู่เวรยามที่โรงเรียน ($Z = 2.53$) และข้าราชการครูกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาดังที่สุกให้จำคุก ($Z = 2.31$) โดยสรุป ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Z = 4.30$)

1.2 กรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรงเกือบทุกข้อ ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ข้าราชการครูไปทำงานสายบ่อย ๆ โดยไม่พิจารณาโทษหรือรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือตนทราบ ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูมีเอกสารเกี่ยวกับการปลุกระดมลัทธิอื่นไม่พึงประสงค์ของทางราชการ เจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนเก็บเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนแล้วไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และ ข้าราชการครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ในกรณีที่ตั้งใจไปช่วยปฏิบัติราชการที่โรงเรียนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง ปรากฏว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้าราชการครูรวมกันเล่นแชร์ ($Z = 2.77$) ข้าราชการครูใจหยาบคายไม่สุภาพกับนักเรียนที่สอน ($Z = 2.59$) และผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ข้าราชการครูไปทำงานสายบ่อย ๆ โดยไม่พิจารณาโทษหรือรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือตนทราบ ($Z = 2.70$) โดยสรุปผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง ไม่แตกต่างกัน ($Z = 1.76$)

1.3 การรักษาวินัย ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรักษาวินัยเกือบทุกข้อ ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ การสร้างกฎเกณฑ์เพื่อให้มีระเบียบวินัยที่ดี และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การรักษาวินัยดีขึ้น ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของข้าราชการ ลักษณะคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่จะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความหมายของการรักษาวินัย

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องการรักษาวินัย ปรากฏว่าข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความหมายของการรักษาวินัย ($Z = 4.17$) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ลักษณะคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ($Z = 2.38$) และ กรณีความผิดวินัยฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน ($Z = 1.98$) โดยสรุปผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Z = 3.39$)

1.4 วินัยและการรักษาวินัย เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยทั้งหมด ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้และเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Z = 4.09$) โดยสรุป เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยทั้งหมด ปรากฏว่า จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Z = 5.21$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานข้อ 1 เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 7.71$) ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานข้อ 2

ตอนที่ 3 วิธีปฏิบัติในการรักษาวินัย

1. วิธีปฏิบัติของข้าราชการ วิธีที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติในกรณีต่าง ๆ มีดังนี้

- 1.1 เมื่อมาปฏิบัติราชการสายกว่ากำหนด วิธีปฏิบัติคือ การชี้แจงเหตุผล
- 1.2 เมื่อมีความจำเป็นต้องออกนอกโรงเรียนในเวลาราชการ วิธีปฏิบัติคือ การลงรายการในสมุดขออนุญาตออกนอกบริเวณโรงเรียน และการขออนุญาตผู้บังคับบัญชา
- 1.3 เมื่อมีความจำเป็นต้องลาพัก วิธีปฏิบัติคือ การส่งใบลาพักล่วงหน้า
- 1.4 เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติเวรยามร่วมกับเพื่อนอีก 2 คน ติดต่อกัน 3 คืน วิธีปฏิบัติคือ การมาปฏิบัติหน้าที่พร้อมกันทุกคืน
- 1.5 เมื่อต้องการเก็บเงินค่ากิจกรรมในการเรียนการสอนจากนักเรียน วิธีปฏิบัติคือ การขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน
- 1.6 เมื่อผู้บังคับบัญชาขอร้องให้เซ็นชื่อในใบเบิกการรักษาพยาบาล เพื่อนำเงินมารักษาเด็กที่กำลังป่วย วิธีปฏิบัติคือ การปฏิเสธพร้อมชี้แจงเหตุผล

1.7 เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี
แล้วมีเพื่อนครูถามถึงผลการพิจารณา วิธีปฏิบัติคือ การบอกให้ขอทั้งประกาศ

1.8 เมื่อมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขอร้องให้ช่วยเป็น
คะแนน วิธีปฏิบัติคือ การปฏิเสธพร้อมทั้งชี้แจง

1.9 เมื่อเห็นเพื่อนครูเล่นการพนัน วิธีปฏิบัติคือ การเข้าไปตักเตือน

2. การปฏิบัติในหน่วยงาน ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติใน
การรักษาวินัยในหน่วยงานของผู้บริหารทั้งในระดับสูงและระดับโรงเรียน ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ใน
ระดับปานกลาง ในระดับโรงเรียนนั้นการปฏิบัติที่อยู่ในระดับน้อยคือ หน่วยงานจัดให้มีการฝึก
อบรมข้าราชการทุกระดับให้รู้และเข้าใจกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ ตลอดจน
วินัยข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาหมั่นตรวจตราเสนอแนะการทำงาน ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชย
ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว และผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทราบ
โดยสรุปรวม ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารทั้งในระดับสูงและระดับโรงเรียน
ส่วนใหญ่ปฏิบัติในการรักษาวินัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติที่อยู่ในระดับน้อยคือ
หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้รู้และเข้าใจกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของ
ทางราชการ ตลอดจนวินัยข้าราชการ และผู้บังคับบัญชาหมั่นตรวจตราเสนอแนะการทำงาน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย

ปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสาเหตุ
ที่เสนอไว้ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุ
ที่ทำให้เกิดปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้าราชการครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย
และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี ข้อที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้
เกิดปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ คือ หน่วยงานจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอแก่ความ
ต้องการ ข้าราชการครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูไม่ดี

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของผู้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับช้ต้องยึดระเบียบวินัย กฎ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทางราชการเป็นหลักในการปฏิบัติงานและผู้บังคับช้ควรมีความเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญ มีความเด็ดขาด และมีเมตตาธรรม นอกจากนี้กลุ่มอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเห็นว่า ผู้บังคับช้ต้องมีความยุติธรรมหนักแน่น ยืนคงและผู้บังคับช้ต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของผู้บังคับช้ที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุดคือ ครูต้องยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด รองลงมาได้แก่การจัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศในเรื่องระเบียบวินัยแก่ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ นอกจากนี้กลุ่มอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเห็นว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ควรให้ข้าราชการครูเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู และควรเสนอข่าวสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ให้แก่ครูเสมอ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาโทษและอื่น ๆ ที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุด คือ พิจารณาด้วยความเที่ยงธรรม ยึดระเบียบที่ตั้งไว้ วิธีการพิจารณาควรทำโดยตั้งคณะกรรมการที่มีระกบด้วยคนทุกฝ่ายในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ ควรใช้วิธีตักเตือนสำหรับความผิดที่กระทำเป็นครั้งแรก นอกจากนี้กลุ่มอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเห็นว่า ควรเผยแพร่มาตรการวิธีการพิจารณาโทษให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับรู้ และควรมีตุลาการของครูในแต่ละจังหวัดโดยได้มาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินพิจารณาโทษ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเท็จจริงที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้รับความสนใจ และนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ทั้งฝ่ายวิชาการ ชุกรการ ปกครอง และบริการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีอายุราชการระหว่าง 21 – 25 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากข้อมูลนี้แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 เป็นผู้ที่มีวุฒิคุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งน่าจะมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและระเบียบวินัยเป็นอย่างดี แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงควรที่จะหาวิธีการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยให้มากขึ้น เพื่อช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จากข้อมูลนี้ก็จะกล่าวได้ว่า เป็นบุคลากรที่อยู่ในวัยที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และต้องการความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงอาจมองข้ามกฎระเบียบบางอย่างที่รื้อถอนสิทธิและที่ก่อให้เกิดความล่าช้า การรักษาวินัยจึงอาจจะไม่เคร่งครัดตามกฎระเบียบที่วางไว้ ดังนั้นในการที่จะสร้างระเบียบวินัยให้คนกลุ่มนี้ จึงควรที่จะทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัย และควรใช้วิธีการเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับ

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย

2.1 ความรู้ความเข้าใจที่ถูกตั้งใน เรื่องวินัยและการรักษาวินัย จากการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกตั้งในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ทั้งกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง และการรักษาวินัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์เป็นข้าราชการครูซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาให้รู้และเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพราะเมื่อกระทำผิดแล้วจะแก้ตัวว่า ไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดวินัยไม่ได้¹ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการครูกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก และข้าราชการครูละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วันโดยผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้วไม่มีเหตุอันควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผิดดังกล่าวเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 พ.ศ.2518 ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจที่จะสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน² จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของระเบียบวินัยข้อนี้ที่จะมีผลต่อสถานภาพของตนเอง ส่วนกรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรงที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ข้าราชการครูไปทำงานสายบ่อย ๆ โดยไม่พิจารณาโทษหรือรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือตนทราบ ทั้งนี้อาจเป็น

¹ สุรศักดิ์พรหม กุลยจินดา, "ตัวอย่างกรณีการกระทำผิดวินัยและสาเหตุการกระทำผิดวินัย," หน้า 93.

² สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 2, หน้า 1 - 60.

เพราะกรณีดังกล่าวเป็นข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ยังมีบัญชีหรือผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์ ชนะดี ที่ได้สำรวจความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ.2515 - 2519 ปรากฏว่า ไม่มีผู้กระทำผิดวินัยในกรณีละเลยต่อการกระทำผิดทางวินัยของผู้บังคับบัญชา¹

สำหรับกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดได้แก่ ข้าราชการครูจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และข้าราชการครูเล่นการพนัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรณีความผิดดังกล่าวมีผู้กระทำผิดอยู่มากแต่ไม่ได้รับการลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อปรากฏการกระทำผิดมักจะได้รับ การอุดมอ่วยจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อคดีได้รับการพิจารณาถึงที่สุด มักจะมีการกลบเกลื่อนพยานหลักฐาน รูปคดีจึงมีหลักฐานอ่อนไม่พอที่จะเอาผิดได้ หรือทำให้เรื่องหนักกลายเป็นเบาได้² ผลที่ปรากฏจึงไม่เป็นไปตามระดั้มโทษที่ระบุไว้ ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจว่าเมื่อได้รับโทษสถานเบา ก็น่าจะเป็นความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง ทั้ง ๆ ที่กรณีความผิดดังกล่าวทำให้เกิดผลเสียหายต่อราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม และถึงแม้ว่าจะมีมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. 1006/ว.21 ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2517 เรื่อง การลงโทษข้าราชการกรณีเกี่ยวกับการจัดซื้อพัสดุและการจ้าง ระบุว่าถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดในกรณีนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรลงโทษในสถานหนัก และบทลงโทษกรณีนี้ตามที่กรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.208/2496

¹พันธ์ ชนะดี, "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ.2515-2519," (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521), หน้า 73.

²อุทัย หิรัญโต, ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส์โตร์, 2515), หน้า 154.

ลงวันที่ 3 กันยายน 2496 เรื่องแนวทางลงโทษข้าราชการเล่นการพนันและเสพยา ระบุว่า ถ้าข้าราชการครูเล่นการพนัน ควรวางโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ แต่ มติดังกล่าวมีมานานแล้ว ควรที่จะได้มีการทบทวนใหม่เกี่ยวกับมติและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องวินัย จากกรณีดังกล่าวจึงเห็นสมควรที่จะได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นต่อไป ส่วนกรณีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรงที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการครูมีเอกสาร เกี่ยวกับการปลุกระดมลัทธิอื่นไม่พึงประสงค์ของทางราชการ เจ้าหน้าที่ การเงินของโรงเรียนเก็บเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนแล้วไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้าราชการ ครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของกรมสามัญศึกษาในกรณีสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการที่โรงเรียนอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกรณีความผิดดังกล่าวมีผลต่อสภาพทั้งในส่วนตัวและความเป็นข้าราชการของ ผู้บริหารและอาจารย์ โดยเฉพาะกรณีที่ข้าราชการครูมีเอกสาร เกี่ยวกับการปลุกระดมลัทธิอื่นไม่พึง ประสงค์ เป็นเรื่องที่ขัดแย้งกับนโยบายทางการ เมืองและความมั่นคงของประเทศจึงอาจทำให้คิด ว่าน่าจะเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ส่วนกรณีความผิดที่เกี่ยวกับเรื่องการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ การเก็บรักษาเงินบำรุงการศึกษา และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกรมสามัญศึกษานั้น ผู้บริหารและ อาจารย์เข้าใจว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง เพราะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับเรื่องเดียวกันนี้ แต่กำหนดโทษเป็นความผิดร้ายแรง กล่าวคือ ถ้าก่อให้เกิดผลเสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรง ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้น เป็นเหตุให้ผู้บริหารและอาจารย์เข้าใจในกรณีดังกล่าวผิดไป

สำหรับเรื่องการรักษาวินัย เรื่องที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด ได้แก่ การสร้างกฎเกณฑ์เพื่อให้มีระเบียบวินัยที่ดี และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การรักษาวินัย ดีขึ้น แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยกับแนวปฏิบัติในการสร้างกฎเกณฑ์ให้มีระเบียบวินัย ที่ดี โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกันตามครรลองของประชาธิปไตยที่ว่า ความคิดเห็นที่ถูกต้องย่อมมาจากบุคคลส่วนใหญ่หรือทุก ๆ ฝ่าย และการทำงานจะบรรลุผลสำเร็จไฉนนั้น ทุกคนจะต้องรู้จักสิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบของ

แต่ละคนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้นแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยจึงควรอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจดังกล่าว ส่วนเรื่องการรักษาวินัยที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดได้แก่อข้อกำหนดในการถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของข้าราชการ ลักษณะคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้อำนาจให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และความหมายของการรักษาวินัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมีผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติซึ่งกระทำตามกันมาจนกลายเป็นความเคยชิน โดยไม่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ และไม่ได้ศึกษาให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด อีกประการหนึ่งพบบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องวินัยที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดข้อความที่พึงปฏิบัติไว้อย่างกว้าง ๆ มีได้ระบุให้ละเอียดชัดเจนลงไป¹ โดยเฉพาะเรื่องข้าราชการต้องถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของข้าราชการเห็นได้กำหนดว่าไม่จำเป็นต้องเป็นระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อาจเป็นระเบียบหรือแบบธรรมเนียมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับในส่วนราชการนั้น ๆ และไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสมอไป² จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้องในเรื่องนี้ ส่วนเรื่องคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานที่ผู้บริหารและอาจารย์ยังมีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้อง อาจเป็นเพราะการศึกษาระบบการทำงานแบบราชการที่จะต้องมีการมีเอกสารเป็นหลักฐานในการคิดค้นปฏิบัติงาน จึงทำให้เข้าใจไปว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องสั่งด้วยวาจาและตามด้วยคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้ง ๆ ที่คำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร อาจเป็นการสั่งด้วยวาจาก็ได้³ และการที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้

¹ สุวัจน์ไพรัตน์ กุศลจินดา, "ตัวอย่างการถือปฏิบัติวินัย และสาเหตุการทำผิดวินัย,"

หน้า 93.

² คำสั่งทบ ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคลากรและราชบัณฑิตยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 2, หน้า 1 - 51.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 1 - 35.

ความเข้าใจถูกต้องน้อยเกี่ยวกับความหมายของการรักษาวินัย อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการปฏิบัติในการรักษาวินัยในหน่วยงานที่ไม่ถูกต้อง โดยอาจเน้นหนักในแง่ของการบังคับบัญชาควบคุมความประพฤติโดยใช้กฎข้อบังคับและการลงโทษ ทั้ง ๆ ที่การรักษาวินัยนั้นควรจะเน้นทั้งการควบคุมและสร้างเสริมพฤติกรรม ทั้งโดยวิธีให้รางวัลและการลงโทษ

2.2 ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานข้อ 1 การที่ผู้บริหารและอาจารย์เป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งต้องปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 แต่ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์ไม่ได้รับการชี้แจงแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบอย่างพอเพียง และกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยโดยทั่วไปอาจไม่ชัดเจนและไม่เพียงพอ¹ นอกจากนี้ทางราชการยังถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เข้ามาเป็นข้าราชการจะต้องรู้ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ จึงมักจะไม่ได้ให้การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเป็นครูอย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่สุดคือ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ดังจะเห็นได้จากมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องวินัยไว้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรกบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีลักษณะนิสัยตามที่กำหนดไว้ในมาตราต่าง ๆ ส่วนที่สองบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปราบปรามข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัย ส่วนที่สามกำชับให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติ

¹โสรัจ สุจริตกุล, "วินัยข้าราชการพลเรือนหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา," วารสารข้าราชการ 25 (เมษายน 2523) : 9.

หน้าที่ตามมาตรา ๓ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าอาจารย์ และจากผลการวิจัยของ สิ้นสมุทร ประทุมตา ในเรื่อง "ความคิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด" พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความคิดสุ่มรอบคอบ มีหลักการและเหตุผล คำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ราชการอยู่เสมอ ส่วนอาจารย์นั้นเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความวิตกกังวลในเรื่องศักดิ์ศรีตำแหน่งหน้าที่การงาน มักจะขาดความสุ่มรอบคอบในการทำงาน และมุ่งแต่จะทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ จึงอาจทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของวินัย และไม่สนใจที่จะศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องวินัย¹ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงอาจทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกัน

3. วิธีปฏิบัติในการรักษาวินัย

3.1 วิธีปฏิบัติของข้าราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีวิธีปฏิบัติในการรักษาวินัยแต่ละกรณีดังนี้

เมื่อผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติราชการสายกว่ากำหนด วิธีที่ปฏิบัติมากที่สุดคือการชี้แจงเหตุผล แสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็ยึดมั่นในหลักการแบบประชาธิปไตย ดังนั้นถ้าผู้ใดบังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาก็จำเป็นต้องมีวิธีการในการป้องกัน อาจจะได้โดยการให้โอกาสผู้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดชี้แจงหรืออธิบายสิ่งที่เกิดขึ้น หรืออาจจะต้องลงมือสอบสวน รวบรวมคนหาหลักฐานและข้อมูลทุกชนิดเพื่อทราบว่าอะไรเกิดขึ้น และหาวิธีการแก้ไข รวมทั้งป้องกันการกระทำผิดต่อไป

เมื่อผู้บริหารและอาจารย์มีความจำเป็นต้องออกนอกโรงเรียนในเวลาราชการ วิธีที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดคือการขออนุญาตผู้บังคับบัญชา วิธีที่อาจารย์ปฏิบัติมากที่สุดคือการลง

¹ สิ้นสมุทร ประทุมตา, "ความคิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างปี 2517 - 2519," (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒประสานมิตร, 2521), หน้า 102.

รายการในสมุดขออนุญาตออกนอกบริเวณโรงเรียน แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ถูกต้อง แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงละเลยไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบวินัย คือ ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์อาจเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เป็นอะไรมากเสียหายต่อการปฏิบัติงาน และอีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะข้อตกลงของโรงเรียนที่กำหนดให้อาจารย์ถือปฏิบัติเพื่อต้องการยึดหยุ่นในเรื่องระเบียบวินัย ซึ่งการปฏิบัติของอาจารย์ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความหย่อนยานเกี่ยวกับการรักษาวินัยอันมีผลให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะได้มีการพิจารณาหาหนทางเพื่อหาแนวทางที่ดีกว่าต่อไป

ส่วนกรณีการปฏิบัติเมื่อมีความจำเป็นต้องลาพัก เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติเวรยามร่วมกับเพื่อนอีก 2 คนติดต่อกัน 3 คืน เมื่อต้องการเก็บเงินค่ากิจกรรมในการเรียนการสอนจากนักเรียน เมื่อผู้บังคับบัญชาขอร้องให้เซ็นชื่อใบเบิกค่ารักษาพยาบาลเพื่อนำเงินมารักษานักเรียนที่กำลังป่วย เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี เมื่อมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกผู้แทนราษฎรขอร้องให้ช่วยเป็นหัวหน้าคณะ วิธีที่ผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติมากที่สุดคือ การส่งใบลาที่จ้วงหน้า การมาปฏิบัติหน้าที่พร้อมกันทุกคืน การขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน การปฏิเสธพร้อมทั้งแจ้งเหตุผล การบอกให้รอถึงประกาศและการปฏิเสธพร้อมทั้งแจ้ง ตามลำดับ แสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบวินัยที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางราชการได้กำชับในการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอยู่เสมอ และได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและยึดถือปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน

สำหรับวิธีปฏิบัติเมื่อเห็นเพื่อนครูเล่นการพนัน วิธีที่ผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติมากที่สุดคือการเข้าไปตักเตือน แสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็มีความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานในอันที่จะป้องกันมิให้ประพฤตินอกวินัย โดยเฉพาะผู้บริหารนับว่าเป็นหน้าที่โดยตรงเพราะต้องคอยสอดส่องดูแล ตามประพฤตินอกวินัยของผู้บังคับบัญชา จึงควรที่จะให้ความเอาใจใส่เรื่องนี้อย่างจริงจัง

3.2 การปฏิบัติในหน่วยงาน จากการวิจัย สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติในการรักษาวินัยในหน่วยงานของผู้บริหารทั้งในระดับสูงและระดับโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า ผู้บริหารในระดับสูงมีการปฏิบัติในการรักษาวินัยทุกข้อมากกว่าผู้บริหารในระดับโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในระดับสูงมีประสบการณ์ในการบริหารงาน และส่วนมากเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งมาจากผู้บริหารในระดับโรงเรียนที่มีความสามารถ จึงมีเทคนิคและศิลป์ในการบริหารงานที่ดีกว่า ส่วนข้อที่ผู้บริหารระดับโรงเรียนมีการปฏิบัติน้อยได้แก่ การจัดทำให้มีการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้รู้และเข้าใจกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ ตลอดจนวินัยข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารถือว่าทุกคนต่างก็เป็นข้าราชการย่อมจะต้องทราบและมีความเข้าใจกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ ตลอดจนวินัยข้าราชการ และการปฏิบัติงานก็มีแบบอย่างที่ดีปฏิบัติกันอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องจัดอบรมในเรื่องดังกล่าวก็ได้ นอกจากนี้ที่ผู้บริหารโรงเรียนยังมีการปฏิบัติในระดับน้อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหมั่นตรวจตราเสนอแนะการทำงาน ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว และผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทราบ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวมีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด ผู้บริหารจึงสมควรที่จะปฏิบัติให้มากขึ้น

4. ปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย

จากการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่า สาเหตุที่เสนอไว้ทั้ง 8 ข้อ ต่างก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัยในระดับปานกลางเท่ากัน และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าในการดำรงการครองชีพในปัจจุบัน ต้องกินร่นขนขวายทำงาน หากการทำงานใดที่ช่วยดำรงการครองชีพให้อยู่ได้ตามสมควร ผู้ทำงานนั้นก็จะต้องหันหน้าทำงานไปได้โดยหมดห่วงกังวลในเรื่องนี้

แต่ถ้าการทำงานใดมีรายได้ไม่พอกับการครองชีพ ผู้ทำงานนั้นก็จำเป็นต้องคืนรันทาทางให้พอครองชีพ อันอาจทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัยได้ ฉะนั้นหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องหาทางป้องกันเหตุนี้ โดยช่วยให้ข้าราชการมีความสามารถในการครองชีพตามฐานะรูป¹

สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาครองลงมาได้แก่ ข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย แสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ยอมรับและเห็นด้วยว่าการที่ข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยนั้น เป็นสาเหตุสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี กฎหมายระเบียบข้อบังคับมีช่องโหว่ไม่รัดกุม สิ่งแวดล้อมทางสังคมยั่วยุให้ข้าราชการครูมีจิตใจหันเหเอนเอียงไปในทางผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยเรื่องระเบียบวินัย ผู้บังคับบัญชาล่าเอียงในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใดกับผู้ใด และการเสนอข่าวสารของหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน ต่างก็เป็นสาเหตุที่มีส่วนทำให้เกิดปัญหาในการรักษาวินัยของข้าราชการ ดังนั้นในการปรับปรุงส่งเสริมเพื่อให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติในการรักษาวินัย ได้ถูกต้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาแก้ไขสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวด้วย

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัย

ปรากฏว่าผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยที่น่าสนใจน่าอภิปรายมีดังนี้

¹สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2516 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 2, หน้า 2 - 11.

5.1 เกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามิควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ต่างก็มุ่งหวังที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างของการรักษาวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกจากผู้บังคับบัญชามีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายังเป็นผู้นำของหน่วยงานโดยตำแหน่ง จึงจำเป็นที่จะต้องมีส่วนคุณลักษณะหรือเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงานที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคตินิยม ซึ่งข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับคำปราศรัยของ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ในโอกาสเข้ารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2523 ที่ว่า ข้าราชการผู้ใหญ่ต้องประพฤติปฏิบัติให้เห็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว¹ ดังนั้นแนวทางในการรักษาวินัยที่คตินิยม จะต้องมุ่งพัฒนาที่ตัวผู้บังคับบัญชาเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่ง

ข้อเสนอแนะที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้เป็นอันดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามิควรยึดระเบียบวินัย กฎ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ เป็นหลักในการปฏิบัติกิจว้ย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเคร่งครัด และมีความเสมอต้นเสมอปลายในเรื่องระเบียบวินัย ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามิควรมีความเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญ มีความเด็ดขาด และมีเมตตาธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการพิจารณาโทษให้โทษ โดยเฉพาะการพิจารณาโทษมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินจะต้องเป็นผู้กล้าหาญและเด็ดขาด จึงจะสามารถให้ความเที่ยงธรรมได้ แต่ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชามีเมตตาธรรมเป็นที่ตั้ง ดังนั้นแนวทางในการรักษาวินัยที่คตินิยมจึงต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง

¹ ประวิทย์ ฤ นคร, "ปณิธานของข้าราชการพลเรือน," วารสารข้าราชการ

ส่วนข้อเสนอแนะที่กลุ่มอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้เป็นพิเศษให้แก่ ผู้บังคับบัญชา ต้องมีความยุติธรรม หนักแน่น มีนัยยะ ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย จากข้อเสนอแนะนี้แสดงว่า อาจารย์ต้องการความยุติธรรมในการปกครองเมื่อจะมีการพิจารณาใด ๆ จะต้องเปิดโอกาสให้อาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้นแนวทางในการรักษาวิชาชีพจึงควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีหลักในการทำงานแบบประชาธิปไตย

5.2 เกี่ยวกับตัวผู้ใ้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุดคือ ครูต้องมีระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด จากข้อเสนอแนะนี้แสดงว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็เห็นว่า วินัยเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีระเบียบวินัยนอกจากจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแบบแผนอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การที่ข้าราชการครูมีระเบียบวินัยเคร่งครัดยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและสังคม จึงเป็นเรื่องที่น่ายินดีในอันที่จะหาแนวทางเพื่อให้ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่รัดกุมต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้เป็นอันดับรองลงมาคือ ควรจัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศในเรื่องระเบียบวินัยแก่ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียน แม้ว่าจะใช้กฎข้อบังคับและระเบียบวินัยอย่างเดียวกัน แต่แนวในการปฏิบัตินั้นขึ้นอยู่กับสภาพและนโยบายของแต่ละโรงเรียน ดังนั้นการจะให้ครูปฏิบัติไปในแนวเดียวกันนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจกันเสียก่อน นอกจากนี้การจัดปฐมนิเทศหรืออบรมยังเป็นการเปิดโอกาสให้ได้มีการซักถามข้อข้องใจต่าง ๆ จึงเป็นข้อเสนอแนะที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจของกลุ่มอาจารย์ให้แก่ กวรวงส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ควรให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู และควรเสนอข่าวสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ให้แก่ครูอยู่เสมอ จากข้อเสนอแนะนับว่าเป็นข้อที่ควรพิจารณาในการที่จะหาแนวทางให้ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีวินัยที่ดี

ต่อไป ทั้งนี้เพราะการมีสวัสดิการที่ค้ำประกัน ย่อมทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน¹ อันจะส่งผลทำให้ข้าราชการสามารถอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติตามแบบแผนหรือข้อกำหนดของหน่วยงาน ซึ่งจะนำมาถึงความมีระเบียบวินัยในที่สุด ส่วนการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยนั้น ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติเพราะเป็นข้อตกลงของตนเอง สำหรับการเสนอข้อวิจารณ์เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ให้แก่ครูอยู่เสมอเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ควรกระทำ เพราะนอกจากจะช่วยขจัดความผิดพลาดทางวินัยที่เกิดจากความรู้อันไม่ถึงการณ์แล้ว ยังเป็นเครื่องเตือนสติให้ครูได้คิดคำนึงในการที่จะปฏิบัติตนเองให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ

5.3 เกี่ยวกับวิธีการพิจารณาโทษและอื่น ๆ ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุดคือ พิจารณาด้วยความเที่ยงธรรม ยึดระเบียบที่ตั้งไว้ วิธีการพิจารณาควรทำโดยตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยคุณทุกฝ่ายในหน่วยงาน แสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า ในการพิจารณาโทษที่จะให้ความเป็นธรรมได้นั้น จะต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคคลหลายฝ่าย ไม่ใช่ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งอาจพิจารณาไม่รอบคอบรัดกุม และอาจพิจารณาด้วยความอคติในประการต่าง ๆ ก็ได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยนั่นเอง ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรใช้วิธีตักเตือนสำหรับความผิดที่กระทำเป็นครั้งแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ความผิดบางอย่างมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการมากนัก และอาจกระทำไปเพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้นการแก้ไขอาจทำได้โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวินัยอย่างทั่วถึง

¹ มนุษย์ เอี่ยมวิไล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 85.

นอกจากนี้ขอเสนอแนะที่น่าสนใจซึ่งกลุ่มอาจารย์ได้ส่งความคิดเห็นไว้ได้แก่ ควรเผยแพร่มาตรการวิธีพิจารณาโทษให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับรู้ และควรมีตุลาการของครูในแต่ละจังหวัด โดยไต่มาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินพิจารณาโทษ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวจะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพราะการมีส่วนได้เข้าไปสัมผัสสิทธิของตนย่อมจะทำให้เกิดความมั่นใจในผลการตัดสินตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นที่น่ายินดีที่ทางราชการได้เห็นความสำคัญ นำมาพิจารณาทำเป็นกรณีในรูปของคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) และคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด)¹ จึงนับว่าเป็นแนวทางสำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการพิจารณาโทษเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม อันจะส่งผลให้ข้าราชการครูมีเสถียรภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 8 เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ดี ดังนี้

1. สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

1.1 เกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารโรงเรียน) สิ่งที่ควรพิจารณาปรับปรุงคือ

(1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย ซึ่งผลจากการวิจัย

ปรากฏว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงควรที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ให้มากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การจัด

¹ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523," หน้า 70.

ให้มีการอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดประชุมสัมมนา การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(2) วิธีปฏิบัติในการรักษาวินัย จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน การจกให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้เรื่องการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งอาจทำได้โดยการจกให้มีการคณะกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการจัดประกวดครูดีเด่นด้านความประพฤติและการปฏิบัติงานในโรงเรียน จกให้มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัยเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาวินัย และจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการรักษาวินัย

1.2 เกี่ยวกับตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (อาจารย์) สิ่งที่ต้องพิจารณาปรับปรุงคือ

(1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย ซึ่งผลจากการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจน้อยกว่าผู้บริหาร ดังนั้นจึงควรจะได้ส่งเสริมให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยก่อนที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ อาจทำได้โดยจกให้มีการสัมมนา การประชุม การอบรม การสอบเลื่อนระดับชั้น

(2) วิธีปฏิบัติในการรักษาวินัย จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกนอกโรงเรียนในเวลาราชการ การเก็บเงินค่ากิจกรรมในการเรียนการสอนจากนักเรียน การให้ความร่วมมือทาง การเมืองในการเลือกตั้ง และการปฏิบัติเมื่อเห็นเพื่อนครูเล่นการพนันยังไม่สอดคล้องกับระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจทำได้โดยออกระเบียบปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน แล้วประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ทราบและเข้าใจโดยทั่วถึงกัน

1.3 เกี่ยวกับองค์การกลางบริหารงานบุคคล ควรจะพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่อไปนี

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการรักษาวินัยแก่ผู้บริหารและอาจารย์ที่บรรจุใหม่หรือรับราชการมานาน ให้กระหนักถึงระเบียบการปฏิบัติราชการ และผลเสียจากการกระทำผิดวินัย

(2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องตามระเบียบวินัยในกรณีต่าง ๆ แก่ผู้บริหารและอาจารย์ทุกคน

(3) ส่งเสริมให้มีการประกวดครูดีเด่นที่ประพฤติปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบวินัย

(4) ส่งเสริมค่านิยมและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งอาจทำได้โดยปรับจูงระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมค่านิยมสวัสดิการในหน่วยงานแก่ข้าราชการครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ สนับสนุนให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ

2. แนวปฏิบัติในการรักษาวินัย

การจะแก้ปัญหาเพื่อให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดีได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ อันประกอบด้วย การให้ค่าจ้าง การทำนุบำรุงและรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน¹ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

¹ ภิฑู โย สาทร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 157.

1. การเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ

การเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นมาตรการสำคัญเป็นอันดับแรกในการรักษาวินัยข้าราชการ เพราะหากเลือกได้คนเลวตั้งแต่ต้นแล้ว ก็จะไม่มีปัญหายุ่งยากในการรักษาวินัยมากนัก ตรงกันข้ามหากได้คนไม่ดีหรือไม่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งจะมีปัญหายุ่งยากในการรักษาวินัยให้เป็นการระหนักต้องแก้ไขกันไปนาน เพราะฉะนั้นการที่จะรับคนเข้าเป็นข้าราชการก็จะต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งใดก็จะต้องเลือกกันอย่างจริงจัง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอมาตรการและวิธีการดังนี้

การให้ได้ว่าซึ่งข้าราชการควรควรเป็นหน้าที่ขององค์กร 4 ฝ่ายคือ สถาบันผลิตครู องค์กรกลางบริหารงานบุคคล โรงเรียน และประชาชน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายดังนี้

1.1 สถาบันผลิตครู ควรได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) มีมาตรการในการคัดเลือกผู้ประสงค์จะเข้ารับการศึกษาในสถาบัน โดยการใช้แบบทดสอบวัดทัศนคติที่มีต่ออาชีพครู และสืบประวัติย้อนหลังเป็นกรณีพิจารณา
- (2) เปิดหลักสูตรวิชาจริยธรรมวิชาชีพและวิชาเฉพาะตำแหน่งเป็นวิชาบังคับที่ทุกคนต้องเรียน

1.2 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ควรจัดดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติทั่วไปสำหรับผู้ที่จะเป็นครู
- (2) สร้างแบบทดสอบมาตรฐานการสอบคัดเลือก
- (3) ร่วมพิจารณาในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

1.3 โรงเรียน ควรจัดดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ที่จะเป็นครู
- (2) ร่วมเป็นกรรมการในการสอบคัดเลือก

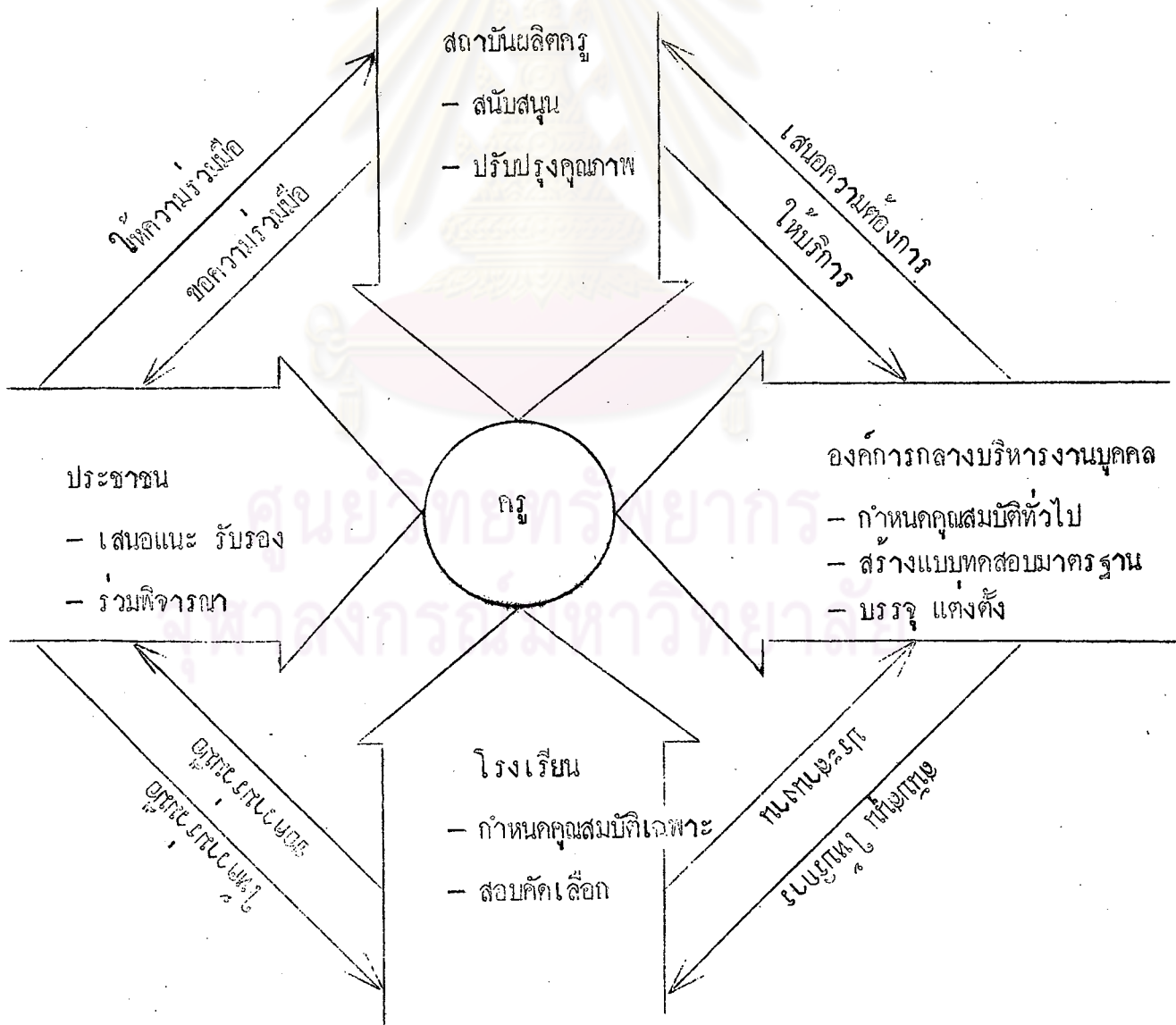
1.4 ประชาชน (คณะกรรมการการศึกษาของแต่ละโรงเรียน) ควรจัด

ดำเนินการดังนี้

- (1) แสดงความคิดเห็น ให้อัปเดตข้อเสนอแนะ และรับรองตัวบุคคลที่จะเข้ามาเป็นครู
- (2) ร่วมพิจารณาในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นครู

องค์กรทั้ง 4 นี้ จะมีลักษณะเกี่ยวพันตามแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 2 แสดงความเกี่ยวพันระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกสรรบุคลากร



2. การทำนุบำรุงและรักษามรดกการ

เมื่อใดที่บุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการ การที่จะทำให้เขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบแบบแผน มีการรักษาวินัยถูกต้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบำรุงขวัญและกำลังใจ ซึ่งควรได้ดำเนินการดังนี้

2.1 องค์การกลางบริหารงานบุคคล ควรได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีสวัสดิการ
- (2) ปรับปรุงระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ
- (3) ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูได้เข้าใจถึงหลักการปฏิบัติงานความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูควรจะทำทราบ

2.2 โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชีวิตบุคลากรมากที่สุด จึงควรมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบำรุงรักษามรดกการ ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงในด้านการบริหารงานบุคคลอันเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัย เพราะจะช่วยให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรที่จะกระทำตนเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย เป็นผู้มีความยุติธรรม หนักแน่น มั่นคง รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ยึดระเบียบวินัย กฎข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการทบทวนและชวนช่วยในการศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมในเรื่องระเบียบวินัย ทั้งเรื่องเก่าและเรื่องใหม่อยู่เสมอ

ในส่วนที่เกี่ยวกับการสร้างสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดดำเนินการให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสดีได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย โดยการจัดให้มีการปฐมนิเทศชี้แจงระเบียบแบบแผนการทำงาน ตลอดจนข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูทุกคนได้เข้าใจถูกต้องตรงกัน สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบ และให้โอกาสทำงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงในสังคม ส่งเสริมให้ปฏิบัติ
งานดีเกินมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ติดตามผลการปฏิบัติงานและมีหลักในการประเมินผล
งานอย่างยุติธรรม ติดตามเอาใจใส่ดูแลให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ใฝ่ถามทุกข์สุขของบุคลากร
อย่างใกล้ชิด และส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้การรักษาวินัยของข้าราชการครูเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติราชการตามที่ทุกฝ่ายต่างมุ่งหวัง

3. การพัฒนาบุคลากร

ข้าราชการที่ได้เลือกสรรอย่างดีมาแล้วนั้น เมื่อผ่านการปฏิบัติงานมานาน ย่อมมี
โอกาสหลังดื่มในข้อปฏิบัติต่าง ๆ และการที่ทำงานจำเจมานาน ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
ซึ่งอาจเป็นเหตุให้วินัยหย่อนยาน จึงควรที่จะได้มีการกระตุ้นและพัฒนาให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ซึ่ง
อาจกระทำได้โดย

3.1 องค์การกลางบริหารงานบุคคล ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีการอบรมผู้บริหารเป็นประจำทุกปี
- (2) ส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาพบปะสังสรรค์
- (3) สนับสนุนให้มีโอกาสได้ไปศึกษาต่อหรือไปดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ
- (4) จัดให้มีการอบรมการเตรียมเป็นผู้บริหาร

3.2 โรงเรียน ควรดำเนินการดังนี้

- (1) จัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- (2) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้พิเศษต่าง ๆ เช่น เชิญวิทยากรมาบรรยาย
จัดฉายภาพยนตร์ และนิทรรศการต่าง ๆ
- (3) จัดให้มีการพบปะสังสรรค์และทัศนอาจรเป็นครั้งคราว
- (4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงานทั้งใน
และนอกประเทศ

4. การโยกย้ายจากงาน

การโยกย้ายจากที่ทำงานไม่ไคผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการชวนชวนายปรับปรุงตนเองพจนจากงานเป็นเรื่องที่ทำไคลำบากยิ่ง ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการควบคุมความประพฤติ เพื่อให้ไคทั้งคุณภาพของคนและงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องไคกลไกการรักษาวินัยในทางควบคุม โดยอาจจัดให้มีขันไคดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดบทวินัยเป็นขอตห้ามและข้อที่พึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการไว้โดยแน่ชัด และประกาศให้ข้าราชการไคทราบโดยทั่วกัน

4.2 การออกคำสั่งกำชับหรือการอบรมเป็นระยะๆ ให้ข้าราชการไคสังวรในการรักษาวินัยอยู่เสมอ

4.3 การให้มีระดับขอบในการควบคุมการรักษาวินัย โดยให้ผู้อยู่ระดับบัญชาเป็นผู้คอยดูแลและมีกระวังให้ผู้อยู่ไคบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ ซึ่งจะคงคอยสอดส่องดูแลป้องกันและขจัดเหตุที่จะทำให้ข้าราชการทำผิดวินัยเสียก่อนในเมืองตน ไม่ปล่อยให้เปิดช่องให้มีการกระทำผิด และเมื่อปรากฏว่าผู้ไคกระทำผิดก็จะต้องดำเนินการทางวินัยคือ สอบสวนพิจารณาโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน แล้วแต่กรณี

4.4 การให้มีกระบวนการสอบสวนพิจารณากลงโทษ เพื่อให้ข้าราชการไครับความเป็นธรรม

4.5 การพิจารณาโทษผู้อยู่ระดับบัญชาที่ละเลยไม่ดูแลและมีกระวังให้ผู้อยู่ไคบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย หรือที่รู้ว่าผู้อยู่ไคบังคับบัญชาทำผิดวินัยแล้วไม่ดำเนินการทางวินัย ก็ให้ถือว่าผู้อยู่ระดับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยด้วย

4.6 การมีกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งตรวจสอบการลงโทษให้เป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้ผู้อยู่ระดับบัญชาเห็นขึ้นไปและองค์การกล่าบริหารงานบุคคล ตลอดจนหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจตรวจสอบทัททวงหรือแก้ไข

เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษของผู้บังคับบัญชาให้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม¹

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาควรประกอบด้วยการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.กค.กรมสามัญศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครูในการ เลือกรับให้ได้บุคคลที่มีความต้องการ เป็นครู และผลิตนักศึกษาคูที่มีคุณภาพ มีความสำคัญในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนที่จะก่อกองปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยและยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับ คือการจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ ซึ่ง อ.กค. กรมสามัญศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการให้ความสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติในการรักษาวินัยให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และหาวิธีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยและซจก เหตุนั้น ๆ
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการการศึกษอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษารายละเอียดของความตองการนั้น ๆ ถวย
3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย

¹ สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 2, หน้า 2 - 18 .