



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สาระสำคัญของบทนี้ ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ กล่าวโดยสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนในการรักษาวินัยข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง จำนวน 49 คน อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง จำนวน 392 คน รวมเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 441 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็นดังนี้

แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 3 คน คือ

คนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา

อายุราชการ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

คนที่ 2 ศึกษาวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ

ครูในเรื่อง

การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย

การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด

มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค สาเหตุ และแนวทางแก้ไข
แบบสอบถามใช้สอบถามครู-อาจารย์ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ

ตอนที่ 2 ศึกษาการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัย

ข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด
ปฏิบัติมาก ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติน้อยที่สุด และไม่ได้ปฏิบัติเลย

ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
มี 4 ระดับ คือ เป็นปัญหามาก เป็นปัญหาปานกลาง เป็นปัญหาน้อย และไม่เป็นปัญหา
และปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
ได้แบบสัมภาษณ์คืนทั้งสิ้น 47 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืน 342 ฉบับ รวม 389 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 88.20

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

สรุปผลการวิจัย

การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์

1. ผู้รับการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง
คือเพศชายร้อยละ 63.83 เพศหญิงร้อยละ 36.17

2. ผู้รับการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็น
ร้อยละ 72.34

3. ผู้รับการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่
21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 89.36

4. ผู้ให้การสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 6 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.17

ตอนที่ 2 การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

1. วิธีที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในกรณีต่าง ๆ มีดังนี้

1.1 วิธีการที่จะให้ครูมาและกลับจากการปฏิบัติราชการตามกำหนดเวลา คือ ผู้บริหารมาปฏิบัติราชการก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการปกติ และขีดเส้นกำหนดเวลาการปฏิบัติราชการ

1.2 วิธีการที่จะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและคอยให้กำลังใจแก่ครูอยู่เสมอ และผู้บริหารทำเป็นตัวอย่าง

1.3 ส่งเสริมการมีวินัยของครู โดยให้ครูศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีวิธีการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่หลายประการคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือแก่ครูทั้งส่วนตัวและการงานตามสมควร เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งส่วนตัวและส่วนรวมแก่ครู ร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องของงานที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติ ปกป้องคุ้มครองและเป็นตัวแทนในการต่อสู้ให้กับครูในทางที่ถูกที่ควร และให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับครูทุกคนโดยเสมอหน้ากัน

1.4 ส่งเสริมการมีวินัยของครูโดยให้ครูศรัทธาในงาน คือ ผู้บริหารชี้ให้ครูเห็นความสำคัญในความเป็นครู และจริงจังต่องานที่ทำให้ครูได้เห็น

1.5 ส่งเสริมการมีวินัยของครูโดยให้ครูศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวิธีการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่หลายประการ คือ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงงาน แสดงการยอมรับเป็นที่ประจักษ์ว่าครูทุกคนมีส่วนสำคัญในการทำงานและสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในโรงเรียน

1.6 วิธีการฝึกอบรมให้ครูมีวินัย คือ ผู้บริหารกระทำคนให้เป็นแบบอย่าง

1.7 วิธีการทำให้ครูมีความสำนึกในหน้าที่ คือ สร้างปณิธาน (การตั้งใจไว้) ในการทำงานของครู)

1.8 วิธีการทำให้ครูมีความรับผิดชอบ คือ กำหนดเป้าหมายของงาน และวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ

1.9 วิธีการทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ คือ ให้ออกสัปดาห์ครูที่จะฝึกอบรม
ครูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า และจัดระบบความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม

1.10 วิธีการทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คือ สื่อสารให้ครู
และเกิดความเข้าใจในแผนงาน หรือโครงการที่จะทำ และจัดกิจกรรมที่แสดงความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันของโรงเรียน

1.11 วิธีการที่จะให้ครูมีอุดมคติ คือ ปลูกฝังอุดมการณ์ทุกครั้งที่มีครูเข้าใหม่
และตั้งอุดมคติความเป็นเลิศทางใดทางหนึ่งของโรงเรียน

1.12 วิธีการที่จะทำให้ครูเกิดความภูมิใจในงานของตน คือ เปิดโอกาส
ให้แสดงผลงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบเต็มที่

1.13 วิธีการที่จะทำให้ครูเกิดความกลัวไม่กล้าทำผิดวินัย คือ ประชุม
ชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ครูทราบทุกปี และการเตือนให้ครูรู้ถึงโทษของการกระทำผิด

1.14 วิธีการให้ครูเกิดความละอายไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ควร คือ
ในการประชุมจะยกกรณีตัวอย่างอันเป็นความเสียหายจากการทำผิดวินัยและพาไปดูงานใน
โรงเรียนที่ยึดถือเป็นตัวอย่างได้

1.15 วิธีการให้ครูมีจิตใจสงบไม่กระทำผิดวินัยเพราะโลภ โกรธ หลง
คือ จัดให้ครูแสดงความเสียสละ เช่น ทานบุญ หรือบริจาคสิ่งของ

2. วิธีที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด
วินัยในกรณีต่าง ๆ มีดังนี้

2.1 วิธีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายแก่ครู คือ
สอดแทรกเรื่องวินัยในการประชุมครูเป็นครั้งคราว

2.2 วิธีชี้แจงระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ครูทราบ คือ ประชุมชี้แจง
ระเบียบใหม่ ๆ ของทางราชการ และสำเนาระเบียบคำสั่งแจกครู

2.3 วิธีการป้องกัน คุ้มครองครูมิให้ได้รับอิทธิพลบีบบังคับ คือ สนับสนุน
ครูปฏิบัติราชการตามระเบียบแบบธรรมเนียมนิยมของทางราชการ และแนะแนวทางในการปฏิบัติ
ราชการให้ถูกต้องตามระเบียบแบบธรรมเนียมนิยมของทางราชการ

2.4 การดูแลระมัดระวังเรื่องที่จะป้องกันไม่ให้ครูกระทำผิดวินัย คือ อบายมุข และตัวอย่างที่ไม่ดี

2.5 การสร้างทางระบายความคับข้องใจของครู คือ ประชุมหรือพบปะสังสรรค์เพื่อรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้ปรับทุกข์กับผู้บริหาร

3. วิธีที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การดำเนินการเมื่อครูกระทำผิดวินัย เล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก คือ ว่ากล่าวตักเตือน

3.2 การดำเนินการเมื่อครูกระทำผิดวินัย เล็กน้อยและไม่ใช่เป็นความผิดครั้งแรก คือ สืบสวนข้อเท็จจริง

3.3 การดำเนินการเมื่อได้รับข้อมูล มีผู้กล่าวหา สงสัยว่าครูกระทำผิดวินัย คือ เรียกมาพูดคุยซักถาม

3.4 การดำเนินการเมื่อครูกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นความผิดซึ่งหน้า คือ ว่ากล่าวตักเตือน

3.5 การดำเนินการเมื่อทราบข้อเท็จจริงว่าครูกระทำผิดวินัยร้ายแรง และกรณีมีมูล คือ ตั้งคณะกรรมการสอบสวน

3.6 การดำเนินการเมื่อครูกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ ตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในเรื่องปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ที่แสดงความคิดเห็นไว้มากเป็นอันดับแรก คือ ครูขาดความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย สาเหตุคือ ครูไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของวินัยและการให้การศึกษานในเรื่องวินัยแก่บุคลากรที่จะมาเป็นครู แนวทางแก้ไข คือ ให้การศึกษาอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และให้มีการศึกษาเรื่องวินัยในสถาบันผลิตครู

2. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ซึ่งผู้บริหารแสดงไว้มาก คือ ผู้บริหารประพฤติกคนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัยก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู และผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมแก่ครูทุกคนอย่างแท้จริง

การตอบแบบสอบถามของอาจารย์

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง ร้อยละ 63.74 เพศชาย ร้อยละ 36.26
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.53
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.18 และอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.89

ตอนที่ 2 การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

1. การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ
2. การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

3. การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อย 3 ข้อ คือ ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยทันทีที่ครูกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและไม่ใช้ความผิดครั้งแรก สั่งลงโทษทางวินัยทันทีที่ครูกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และเป็นความผิดซึ่งหน้า และส่งเรื่องให้กรมเจ้าสังกัดเมื่อได้รับข้อเท็จจริงว่าครูกระทำผิดวินัยร้ายแรงและกรณีมีมูล หรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

1. ปัญหาและอุปสรรคที่เสนอในแบบสอบถามส่วนใหญ่อาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย แต่ที่เห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง คือ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานและความเครียดหรือความกดดันของครู

2. ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ ที่อาจารย์เสนอมามาก คือ ผู้บริหารขาดการสอดคล้องดูแล ติดตามผล และสภาพแวดล้อมไม่ค้ำคูณที่ไม่เหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเท็จจริงที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้รับความสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบคำถาม

ผู้ตอบที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นชาย มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน 6 - 10 ปีขึ้นไป

จากข้อมูลนี้แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นชาย เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ทั้งในการปฏิบัติราชการและการบริหารงานสูงมาก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยหลายประการ และในระดับมาก แต่การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดนั้น

ผู้บริหารโรงเรียนยังคงดำเนินการบางประการไม่เป็นไปตามคัวหมหมาย จึงควรที่จะหาทางให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความเข้ามามากขึ้น เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนผู้ตอบที่เป็นอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุราชการ 11 - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

จากข้อมูลนี้แสดงว่า อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วกลางเป็นผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการสูง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่าการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับมาก แต่การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดนั้น อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อยอยู่บางประการ ซึ่งอาจจะเป็นการมองในลักษณะที่แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียน จึงควรที่จะให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ตามสมควรในการที่จะให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และปฏิบัติได้ตรงกัน อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

2.1 การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในเรื่องต่าง ๆ หลายประการ และปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละเรื่องนั้น ปรากฏดังนี้

1) วิธีการที่ผู้บริหารจะให้ครูมาและกลับจากการปฏิบัติราชการตามกำหนดเวลา คือ ผู้บริหารมาปฏิบัติราชการก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการปกติ และการชี้แจงกำหนดเวลาการปฏิบัติราชการ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ทำตัวเป็นตัวอย่าง การมาก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการปกตินั้น ทำให้ผู้บริหารเห็นความเป็นไปต่าง ๆ ในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความเกรงใจไม่กล้ามาปฏิบัติราชการช้า หรือเกรงว่าผู้บริหารจะพบความไม่เรียบร้อยในงานของตน หรืออีกนัยหนึ่งก็เป็นการทำกำลังใจแก่ครูที่มาปฏิบัติราชการก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการปกติอันเป็นการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ

ด้วย ส่วนการขีดเส้นกำหนดเวลาการมาปฏิบัติราชการนั้น อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมาทันตามเวลาที่กำหนด และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนำมาเป็นจุดที่สร้างความยุติธรรมในการปฏิบัติราชการ โดยที่การมาหลังจากจุดที่กำหนดนี้อาจถือว่ามาสายและนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณางานอื่น ๆ หรือการดำเนินการทางวินัยต่อไป

2) วิธีการที่ผู้บริหารจะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนและคอยให้กำลังใจแก่ครูอยู่เสมอ และผู้บริหารทำเป็นตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ กระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยการสนับสนุนส่งเสริมและคอยให้กำลังใจ ทำให้ครูมีกำลังใจและแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติราชการ และผู้บริหารทำเป็นตัวอย่างทำให้ครูเกิดความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามอย่างผู้บริหาร ไม่ประพฤตินอกแนวทางที่ทำให้เกิดการผิดวินัย เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3) ผู้บริหารส่งเสริมการมีวินัยของครู โดยให้ครูศรัทธาในตัวผู้บริหาร คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือแก่ครูทั้งส่วนตัวและการทำงาน ตามสมควร เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งส่วนตัวและส่วนรวมแก่ครู ร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องของงานที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติ ปกป้องคุ้มครองและเป็นตัวแทนในการต่อสู้ให้กับครูในทางที่ถูกต้อง และให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับครูทุกคนโดยเสมอหน้ากัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติในหลายประการในการที่จะส่งเสริมการมีวินัยของครู โดยให้ครูศรัทธาในตัวผู้บริหาร ดังที่ ประวิณ ณ นคร (2528 : 73) ได้กล่าวถึงศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาไว้ว่า "เมื่อผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้มีความร่วมมือร่วมใจ ทำความที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ และทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชา เป็นผลให้ทำงานอย่างมีความตั้งใจ อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างร่วมมือประสานงานและทำตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ"

4) ผู้บริหารส่งเสริมการมีวินัยของครู โดยให้ครูศรัทธาในงาน คือ ผู้บริหารชี้ให้ครูเห็นความสำคัญในความเป็นครู และจริงจังต่องานที่ทำให้ครูได้เห็น แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารชี้ให้ครูเห็นความสำคัญในความเป็นครูนั้น อาจารย์จะทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นครู ทำให้เกิดการศรัทธาในงาน

ของครู และการที่ผู้บริหารจริงจังต่องานที่ทำ จะทำให้เกิดศรัทธาในงานของครูยิ่งขึ้น อาจทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับความเป็นครู ไม่ประพฤติก่อนนอกแนวทาง อันจะเป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย และจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

5) ผู้บริหารส่งเสริมการมีวินัยของครูโดยให้ครูศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหาและการปรับปรุงงาน แสดงการยอมรับให้เป็นที่ยอมรับว่าครูทุกคนมีส่วนสำคัญในการทำงาน และสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน สร้างศรัทธาในบรรยากาศการทำงาน และสร้างศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน อันจะเป็นผลทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน มีความสบายใจในการทำงาน อยากรทำงาน ไม่อยากเกงาน จึงทำให้มีวินัย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่มีอีกส่วนหนึ่ง คือ การสร้างศรัทธาในสถานที่ทำงาน ซึ่ง ประเวศ ๗ นคร (2528 : 75) กล่าวว่า "ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ศรัทธาในสถานที่ทำงาน ศรัทธาในบรรยากาศในการทำงาน" ในส่วนของสถานที่ทำงานนั้น ผู้บริหารปฏิบัติเป็นลำดับรองลงมา ซึ่งน่าจะมีการปฏิบัติมาก เพราะถ้าครูเกิดศรัทธาในสถานที่ทำงานแล้ว อาจทำให้การสร้างศรัทธาในส่วนอื่น ๆ ง่ายขึ้น เนื่องจากสถานที่เป็นรูปธรรมที่สัมผัสได้ง่ายและชัดเจน

6) วิธีการที่ผู้บริหารฝึกอบรมให้ครูมีวินัย คือ ผู้บริหารกระทำคนให้เป็นแบบอย่าง แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารกระทำคนให้เป็นแบบอย่างที่ดีนั้นจะทำให้ครูเลียนแบบและยึดเอาเป็นแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติ เป็นลักษณะของการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่าการสอนโดยไม่ต้องสอน เมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ก็อาจทำให้ครูนำแบบอย่างที่ดีนั้นไปประพฤติปฏิบัติให้ตนเองอยู่ในระเบียบวินัย (สำนักงาน ก.ค. 2529 : 15) กล่าวไว้ว่า "พฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์จะเป็นประการใด ความประพฤติและบรรยากาศความเป็นอยู่ของสังคมครูในสถาบันจะเป็นประการใด ย่อมเป็นไปตามสภาพการนำของผู้บริหาร" และ "ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของข้าราชการครูผู้ใฝ่บังคับบัญชาโดยตรง"

7) วิธีการที่ผู้บริหารทำให้ครู สำนึกในหน้าที่ คือ สร้างปณิธาน (การตั้งใจไว้) ในการทำงานของคุณ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสร้างปณิธานในการทำงานของคุณ เพื่อให้ครูมีความสำนึกในหน้าที่ของความเป็นครู โดยการตั้งใจว่าจะทำหน้าที่ครูให้ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด ก็จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้สมกับความเป็นครู ไม่ประพฤติปฏิบัติออกนอกแนวทาง ก็จะทำให้เกิดการรักษาวินัยที่ดี การทำงานมีประสิทธิภาพ

8) วิธีการที่ผู้บริหารทำให้ครูมีความรับผิดชอบ คือ กำหนดเป้าหมายของงาน และวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสร้างเงื่อนไขโดยการกำหนดเป้าหมายเพื่อที่จะให้ครูทำงานได้ สร้างความเป้าหมาย เมื่อครูมีเป้าหมายก็จะเกิดความรับผิดชอบที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายนั้น ในขณะเดียวกันก็มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบอันเกิดจากการประเมินผลงาน การที่ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานก็จะไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ผิดวินัย

9) วิธีการที่ผู้บริหารทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ คือ ให้โอกาสแก่ครูที่จะฝึกอบรม คุนงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้า และจัดระบบความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการแสวงหาความก้าวหน้าโดยการฝึกอบรม คุนงาน หรือศึกษาต่อ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเห็นว่าความก้าวหน้าของครูนั้นเป็นสิ่งที่ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากทุกคนทำงานก็หวังความก้าวหน้า และสำหรับการจัดระบบความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับระบบความเป็นธรรมจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจดี เพราะทุกคนต้องการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ประวิณ ๗ นคร (2528 : 84) กล่าวว่า "ขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากภาวะผู้นำและความรักสภาพแวดล้อมแล้ว ยังอาจเกิดจากทางอื่นอีกหลายทาง เช่น ความปลอดภัย ความเป็นธรรม ความมั่นคง ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เป็นต้น" จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าและความเป็นธรรมนั้น ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู มากที่สุด ที่จะทำให้ครูมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

10) วิธีการที่ผู้บริหารทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คือ สื่อสารให้ครูรู้และเกิดความเข้าใจในแผนงานหรือโครงการที่จะทำ และจัดกิจกรรมที่แสดง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารให้ครูรู้ และเกิดความเข้าใจในแผนงานหรือโครงการที่จะทำ ซึ่งจะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทั้งนี้ การสื่อสารให้ครูเกิดความเข้าใจนับเป็นหัวใจในการทำงานในการที่จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ได้ผลดี นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 116) กล่าวว่า "การสื่อสารที่ดี นำไปสู่ความเข้าใจดี นำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงาน เป็นผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ" จะเห็นว่าถ้ามีการสื่อสารให้ครูเกิดความเข้าใจแล้ว ครูก็จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานและการจัดกิจกรรมที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียนนั้น ก็เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี เป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนั่นเอง ถ้าครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานแล้ว การประพฤติปฏิบัติในทางที่ผิดวินัย ก็จะมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยมาก

11) วิธีการที่ผู้บริหารจะให้ครูมีอุดมคติ คือ ปลุกฝังอุดมการณ์ ทุกครั้งที่มีการเข้าใหม่ และตั้งอุดมคติความเป็นเลิศทางใดทางหนึ่งของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะปลุกฝังอุดมการณ์การทำงานให้ครูที่เข้ามาใหม่ ทั้งนี้ ครูที่เข้าใหม่นั้น ผู้บริหารอาจเห็นว่าเป็นผู้ที่สามารถปลุกฝังอุดมการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งมาในการปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น ในโอกาสที่ปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นต้น ส่วนการตั้งอุดมคติความเป็นเลิศทางใดทางหนึ่งของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารอาจเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตั้งไว้ให้ครูทุกคนได้มองเห็นเป้าหมายหรือแนวทางความต้องการของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ไปสู่ทิศทางนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมวินัยที่ดีในการทำงานด้วย

12) วิธีการที่ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภูมิใจในงานของตน คือ เปิดโอกาสให้แสดงผลงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงผลงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานของตน ผลงานของครูอันเป็นสัมฤทธิ์ผลของงานย่อมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจของเจ้าของงานนั้น เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 54) กล่าวว่า "สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท" นับว่าสัมฤทธิ์ผลของงานหรือผลงานที่ครูมีโอกาสแสดงให้ผู้อื่นเห็นนั้นจะสร้างความภูมิใจให้แก่ครูผู้นั้น ทำให้ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และ

การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบเต็มขั้นก็จะทำให้คุณเกิดความภูมิใจในงานของคุณ เนื่องจากคุณผู้ได้รับมอบหมายนั้น จะเห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของคุณ และไว้วางใจคุณ เอกซีย์ กัสซพันซ์ (2530 : 45) กล่าวว่า "การมอบหมายงาน (Delegation) ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรับไปปฏิบัติจึงมีความจำเป็นมาก ประกอบด้วยผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ต้องการความมีอิสระในการทำงานและอำนาจการตัดสินใจบางอย่างเกี่ยวกับงานที่เขารับผิดชอบ" ดังนั้น การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบเต็มที่ก็จะทำให้คุณเกิดความภูมิใจในงานของคุณและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดการรักษาวินัยได้ดี

13) วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้คุณเกิดความกลัวไม่กล้าทำผิดวินัย คือ ประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้คุณทราบทุกปีและการเตือนให้คุณถึงโทษของการกระทำผิด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้วิธีประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัยและโทษของการกระทำผิดให้คุณได้รับทราบ ซึ่งคุณจะได้รับทราบจากตัวอย่างที่เกิดขึ้นทำให้มองเห็นภาพของการผิดวินัย ซึ่งถ้าตนเองกระทำผิดก็จะเป็นผลถึงความยุ่งยากของตัวเอง ทำให้กลัวไม่กล้ากระทำผิดวินัย

14) วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้คุณเกิดความละอายไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ควร คือ ในการประชุมจะยกกรณีตัวอย่างอันเป็นความเสียหายจากการทำผิดวินัย และพาไปดูงานในโรงเรียนที่ยึดถือเป็นตัวอย่างได้ แสดงให้เห็นว่า การยกตัวอย่างกรณีที่เป็นความเสียหายจากการทำผิดวินัยนั้น ผู้บริหารเห็นว่าอาจทำให้คุณเกิดความละอายถึงตัวเอง ไม่กระทำเช่นนั้น และการพาไปดูงานในโรงเรียนที่ยึดถือเป็นตัวอย่างได้ อาจจะทำให้คุณเกิดแนวคิดที่จะต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้บอขายต่อผู้อื่น ก็จะทำให้คุณปฏิบัติตามการด้วยความระมัดระวัง เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและไม่กระทำผิดวินัย

15) วิธีการที่ผู้บริหารจะให้คุณมีจิตใจสงบไม่กระทำผิดวินัยเพราะโลก โกรธ หลง คือ จักให้คุณแสดงความเสียสละ เช่น ทำบุญหรือบริจาคสิ่งของ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสร้างเงื่อนไขให้คุณได้แสดงความเสียสละ ทำบุญ หรือบริจาคสิ่งของ ซึ่งจะทำให้คุณเกิดความสบายใจจากการทำบุญโดยการให้ ก็จะทำให้คุณมีจิตใจสงบ ลดความโลภ โกรธ หลงลงได้ การกระทำผิดวินัยก็จะไม่เกิดขึ้น

สำหรับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย ตามการรับรู้ของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับมาก ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลางส่วนใหญ่รักษาวินัยข้าราชการครูโดยส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลางล้วนเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ทั้งในการปฏิบัติราชการและการบริหารงานสูงมาก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิคและวิธีการในการรักษาวินัยข้าราชการครู โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยอันเป็นการรักษาวินัยในทางบวกได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความหมายและแนวทางส่งเสริม ดังที่ ประเวศ ๗ นคร (2528 : 69) กล่าวว่า "การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructive discipline) หรือในทางนิมาน (positive discipline) เพื่อให้เกิดอึดวินัย (self-discipline) และมาตรา 82 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า "ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติความวินัย"

2.2 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย โดยวิธีการต่าง ๆ หลายประการ และปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละเรื่องนั้น ปรากฏดังนี้

1) วิธีการที่ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายแก่ครู คือ สอดแทรกเรื่องวินัยในการประชุมครูเป็นครั้งคราว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้วิธีสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายแก่ครูในการประชุมเป็นครั้งคราว ในกรณีนี้ผู้บริหารหลายคนให้ความเห็นว่า ถ้าสอดแทรกเรื่องวินัยทุกครั้งจะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย จึงมีการสอดแทรกเป็นครั้งคราวตามโอกาส ทั้งนี้เป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพราะความไม่รู้

2) วิธีการที่ผู้บริหารชี้แจงระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ครูทราบ คือ ประชุมชี้แจงระเบียบใหม่ ๆ ของทางราชการ และสำเนาระเบียบคำสั่งแจกครู แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารชี้แจงระเบียบปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ครูทราบ โดยการประชุมชี้แจง ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่าการประชุมชี้แจงจะทำให้ครูเข้าใจได้ชัดเจน เมื่อมีข้อสงสัย ก็จะได้ซักถามให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง และรองลงมาได้แก่ สำเนาระเบียบคำสั่งแจกครู ซึ่งอาจเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการประชุมชี้แจงแล้ว มีสำเนาระเบียบคำสั่งเหล่านั้นให้กับครูไว้ได้ศึกษา และได้มีโอกาสทบทวน

3) วิธีการที่ผู้บริหารปกป้องคุ้มครองครูมิให้ได้รับอิทธิพลบีบบังคับ คือ สนับสนุนครูผู้ปฏิบัติราชการตามระเบียบแบบธรรมเนียมของราชการ และแนะแนวทาง ในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้ปฏิบัติราชการตามระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่าจะเป็นสิ่งที่ปกป้องคุ้มครองครูมิให้ได้รับอิทธิพลบีบบังคับ ซึ่งก็เป็น วิธีการหนึ่งที่เป็นการปกป้องคุ้มครองที่ตัวครู ทำให้ครูมีกำลังใจในการที่จะปฏิบัติราชการให้ เป็นไปตามระเบียบแบบธรรมเนียมของราชการ แต่การปกป้องคุ้มครองครูมิให้ได้รับอิทธิพล นั้นอาจจะต้องดำเนินการในแต่ละกรณีไป ประวิณ ๓ นคร (2528 : 94) กล่าวว่า "สำหรับวิธีการปกป้องคุ้มครองข้าราชการนั้น จะต้องพิจารณาหาทางดำเนินการตามควรแก่กรณี เป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่อาจกำหนดวิธีการเป็นแบบปฏิบัติทั่วไปได้ อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาต้อง เอาใจใส่ สอดส่อง คอยช่วยเหลือปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลดังกล่าว โดย ไม่ทอดทิ้ง" ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนก็ใช้วิธีแนะแนวทางในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตาม ระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ

4) การดูแลระมัดระวังเรื่องที่จะป้องกันไม่ให้ครูกระทำผิดวินัย ที่ผู้บริหารดูแลมากที่สุด คือ เรื่องอบายมุข แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของเรื่อง อบายมุข ซึ่งจะเป็นสิ่งชักนำให้ครูกระทำผิดวินัย ทั้งนี้เพราะความผิดวินัยอันเนื่องมาจาก อบายมุขเป็นสิ่งชักนำนั้น ล้วนเป็นความผิดที่ค่อนข้างร้ายแรงทั้งสิ้น เช่น กรณีเมาสุราจนครองสติไม่ได้ กรณีมีความสัมพันธ์ทางชู้สาว และกรณีเล่นการพนันจนมีหนี้สินรุงรัง เป็นต้น จึงนับว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดูแลระมัดระวังไม่ให้ครูผิดวินัยอันเนื่องมาจากอบายมุขเป็นสิ่งชักนำ ดังกล่าว อีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารดูแลระมัดระวังมาก คือ ตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งอาจเป็นสิ่ง ชักนำให้ข้าราชการครูทำไม่ดีตามได้ ผู้บริหารจึงต้องดูแลไม่ให้ข้าราชการครูคนใดฝ่าฝืนวินัย อันจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี

5) ผู้บริหารสร้างทางระบายความคับข้องใจของครู คือ ประชุม หรือพบปะสังสรรค์เพื่อรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของครู และเปิด โอกาสให้ครูได้ปรึกษากับผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการ เป็นการระบายความคับข้องใจลงได้ ไม่เก็บกดไว้ ซึ่งอาจจะ แสดงออกในรูปของการกระทำที่รุนแรงและผิดวินัยได้ ประเวณี ฌ นคร (2528 : 98) กล่าวว่า "การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาบ้าง จะทำให้ ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยตามสมควร"

สำหรับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัยตามการรับรู้อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับมาก ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ในส่วนกลาง ส่วนใหญ่รักษาวินัยข้าราชการครูโดยการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัยโดยวิธีการต่าง ๆ อันเป็นการดูแลและมีกระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ตามมาตรา 82 วรรคแรกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

2.3 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด จากการวิจัย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดใน กรณีต่าง ๆ ปรากฏดังนี้

1) การดำเนินการของผู้บริหาร เมื่อครูกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และเป็นความผิดครั้งแรก คือ ว่ากล่าวตักเตือน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 85 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิใช่เหตุอันควร งดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้"

2) การดำเนินการของผู้บริหาร เมื่อครูกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และไม่ใช่ความผิดครั้งแรก คือ สืบสวนข้อเท็จจริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ วิธีการสืบสวนข้อเท็จจริงก่อนที่จะดำเนินการทางวินัยในกรณีผิดวินัยต่อไป (สำนักงาน ก.ค. 2531 : 1) กล่าวว่า "การสืบสวนข้อเท็จจริง คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยาน หลักฐาน เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งกรณีที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการต่อไป"

ดังนั้น การใช้วิธีการสืบสวนข้อเท็จจริง จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมต่อกรณีดังกล่าว เนื่องจาก ถ้าปรากฏว่าผู้นั้นไม่มีมูลกระทำผิดคดีถึงที่สุดเรื่องใด ถ้าปรากฏว่าผู้นั้นมีมูลกระทำผิดคดีถึงที่สุดโทษทางวินัยต่อไป ดังที่ ประเวศ ๗ นคร (2528 : 104) กล่าวว่า

"การสืบสวนทางวินัย มี 2 กรณี คือ

1. การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย
2. การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย"

และ "การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย เป็นกระบวนการที่ไม่ต้องทำเป็น พิธีการตามกฎหมาย จึงอาจกระทำโดยทางลับก็ได้

การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย เป็นกระบวนการที่จะกระทำก่อน ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เพราะการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้ใด แม้เพียง ตั้งเรื่องกล่าวหา หรือสอบสวน ก็มีผลกระทบต่อข้าราชการผู้นั้นและทางราชการเป็น ส่วนรวมแล้ว กล่าวคือ ข้าราชการผู้นั้นจะถูกครหาในหน้าที่หรือคุณงามความดีจากเพื่อน- ข้าราชการเดียวกัน ตลอดจนสังคมทั่วไป"

3) การดำเนินการของผู้บริหารเมื่อได้รับข้อมูล มีผู้กล่าวหา สงสัยว่า ทุจริตกระทำผิดวินัย คือ เรียกมาพูดคุยซักถาม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้ วิธีเรียกมาพูดคุยซักถาม ซึ่งเป็นการสืบสวนข้อเท็จจริง แบบหนึ่ง สำนักงาน ก.ค. (2531 : 1) กล่าวว่า "วิธีการสืบสวนข้อเท็จจริงนั้นไม่มีกฎหมายหรือระเบียบใด ๆ กำหนดแนวทาง ปฏิบัติไว้ ฉะนั้นการสืบสวนจะดำเนินการโดยวิธีการอย่างใดก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพของ เรื่องที่สืบสวนว่าควรจะใช้วิธีการอย่างไร จึงจะเหมาะสมเพื่อให้ได้ความจริงในเรื่องนั้น ๆ การสืบสวนข้อเท็จจริง ผู้บังคับบัญชาอาจสืบสวนเองหรือให้ผู้อื่นสืบสวนก็ได้" ดังนั้น การเรียก มาพูดคุยซักถามจึงเป็นการสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งผู้บริหารอาจนำผลการสืบสวนมาเป็นข้อ พิจารณาในการดำเนินการต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีเรียกมา พูดคุยซักถาม ก็อาจไม่ใช่สิ่งที่เหมาะสมเสมอไป เพราะต้องขึ้นอยู่กับสภาพของเรื่องที่สืบสวน ว่าจะต้องใช้วิธีใดจึงจะได้ข้อเท็จจริงที่ดีที่สุด ผู้บริหารจึงต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ดำเนินการอย่างไรอย่างหนึ่ง

4) การดำเนินการของผู้บริหารเมื่อครุกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นความผิดซึ่งหน้า คือ ว่ากล่าวตักเตือน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือนอันเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถทำได้ในการพิจารณาโทษของข้าราชการครู มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตักเงินเค็อน หรือลดขั้นเงินเค็อน ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตักเงินเค็อน" และสำนักงาน ก.ค. (2531 : 2) กล่าวไว้ว่า "ในกรณีที่เป็นการผิดซึ่งหน้า และไม่เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษโดยไม่มีการสืบสวนหรือสอบสวนก็ได้" ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสามารถว่ากล่าวตักเตือนโดยไม่ลงโทษก็ได้ ผู้บริหารจะสั่งลงโทษทางวินัยก็ได้ หรือจะสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วจึงลงโทษก็ได้ ซึ่งในที่นี้ผู้บริหารใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือน อันเป็นการลงโทษอย่างอื่น ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการครูมีพฤติกรรมการผิดที่ซ้ำได้

5) การดำเนินการของผู้บริหารเมื่อทราบข้อเท็จจริงว่าครุกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีมีมูล คือ ทั้งคณะกรรมการสอบสวน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องนี้ กล่าวคือ เมื่อทราบข้อเท็จจริงว่าครุกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีมีมูล แสดงว่าได้ผ่านขั้นตอนการสืบสวนข้อเท็จจริงมาแล้ว ผู้บริหารจึงได้ทราบข้อเท็จจริง ส่วนการตั้งกรรมการสอบสวนนั้น ตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรานี้ ก็คือ อธิบดีกรมสามัญศึกษา ดังนั้น ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงได้แก่ อธิบดีกรมสามัญศึกษา ซึ่งอธิบดีกรมสามัญศึกษาไม่ได้มอบอำนาจนี้ให้กับผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการสอบสวนได้ ต้องส่งเรื่องให้กรมเจ้าสังกัด กรณีดังกล่าวนี้ผู้บริหารบางคนระบุว่ายังไม่เคยปฏิบัติ เหตุที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจคลาดเคลื่อนในกรณีดังกล่าวนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใน ส่วนกลาง ไม่ค่อยได้เกิดกรณีพิพาทกันอย่างร้ายแรง และถึงแม้ว่าอาจเกิดขึ้นผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับนิติกรของกรมเพื่อปรึกษาหารือได้

6) การดำเนินการของผู้บริหารเมื่อครูกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ ตั้งคณะกรรมการสอบสวน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเช่นเดียวกับข้อ 5 กล่าวคือ กรณีกระทำ ความผิดอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2528) คือ

1. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
2. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่า มีพฤติการณ์อื่นแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการครู

สำนักงาน ก.ค. (2531 : 5) กล่าวว่า "ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังกล่าว มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา (โดยผลของมาตรา 4 และมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523) ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาโทษโดยไม่สอบสวนก็ได้"

จะเห็นว่าความผิดกรณีดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง ผู้บริหารไม่มีอำนาจ
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงต้องส่งเรื่องให้กรมเจ้าสังกัด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลาง อาจจะประสมกรณีดังกล่าวน้อย จึงมีความเข้าใจ
คลาดเคลื่อนไป

สำหรับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่
ข้าราชการครูผู้กระทำผิด ตามการรับรู้ของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิจัย
พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่
ข้าราชการครูผู้กระทำผิดในระดับมาก 2 ข้อ คือ ว่ากล่าวตักเตือนทันทีที่กระทำผิดวินัย
เล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ซึ่งเป็นการปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดการกระทำผิดวินัยซ้ำอีก
อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงกระทำอยู่แล้ว สอบสวนข้อเท็จจริงทันทีที่ได้รับข้อมูล
มีผู้กล่าวหา สงสัยว่าครูกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้
ข้อเท็จจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการต่อไป และผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่แล้ว

ส่วนที่อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ

ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยทันทีที่ครูกระทำผิดวินัยและไม่ใช้ความผิดครั้งแรก
อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อย แต่ผู้บริหารใช้วิธีสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งเป็น
การดำเนินการทางวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ไม่ทราบว่าผู้บริหารได้ดำเนินการ
ทางวินัย ซึ่งอาจกระทำโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ดังที่ ประวิณ ๗ นคร
(2528 : 104) กล่าวว่า "การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย เป็นกระบวนการที่
ไม่ต้องทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย จึงอาจกระทำโดยทางลับก็ได้"

ข้อต่อมาคือ ผู้บริหารสั่งลงโทษทางวินัยทันทีที่ครูกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและ
เป็นความผิดซึ่งหน้า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อย ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่
ก็ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน อันเป็นไปตามมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษทางวินัยโดยการ
ภาคทัณฑ์ ตักเงินเตือน หรือลดขั้นเงินเดือนเมื่อครูกระทำผิดวินัยไม่ถึงขั้นร้ายแรง ถ้ามี
เหตุควรลดหย่อนจะพิจารณาลดโทษก็ได้ ผู้บริหารใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่ง

ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาดำเนินการได้ หรือถ้ากระทำวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นความผิด
ซึ่งหน้า ผู้บริหารจะสั่งลงโทษโดยไม่มีการสืบสวนหรือสอบสวนก็ได้ ดังที่ สำนักงาน ก.ค.
(2531 : 2) กล่าวว่า "ในกรณีที่เป็นการผิดวินัยซึ่งหน้า และไม่เป็นการผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษโดยไม่มีการสืบสวนหรือสอบสวนก็ได้"

และข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเรื่องให้กรมเจ้าสังกัด เมื่อได้รับข้อเท็จจริง
ว่าครูกระทำวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีมีมูล หรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง อาจารย์
ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อย แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน
ถ้าจะพิจารณาจากผลการวิจัยที่อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อยในกรณีดังกล่าว อาจพิจารณา
ได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ผู้บริหารปฏิบัติน้อยเนื่องจากละเลยไม่สนใจ จึงทำให้ครู
เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อย ถ้าเป็นประเด็นนี้ ผู้บริหารอาจมีความผิดในฐานะละเลยไม่ปฏิบัติ
หน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการ (มาตรา 82) แต่ประเด็นเช่นนี้คงเป็นไปได้้นน้อยมาก
อีกประเด็นหนึ่ง คือ กรณีดังกล่าวนี้ไม่ค่อยได้มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยนัก จึงทำให้เห็นว่าผู้บริหาร
ปฏิบัติน้อย และถ้าพิจารณาจากที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น
ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวในข้อ 5 และข้อ 6 ของการปฏิบัติของ
ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด แต่ทั้งนี้
กรณีผิดวินัยร้ายแรงดังกล่าว อาจไม่ค่อยได้เกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใน
ส่วนกลาง จึงทำให้ผู้บริหารไม่ได้ศึกษาไว้ก่อน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู

ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู
ผู้บริหารแสดงความเห็นไว้มาก คือ ครูขาดความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย สาเหตุคือ ครูไม่สนใจ
และไม่เห็นความสำคัญของวินัย และขาดการให้การศึกษาในเรื่องวินัยแก่บุคลากรที่จะมาเป็น
ครู เสนอแนวทางแก้ไข คือ ให้การศึกษาอบรม ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และให้มีการ
ศึกษาเรื่องวินัยในสถาบันผลิตครู และที่แสดงความเห็นไว้มากอันคับรองลงมาคือ บุคลากร
ที่มาเป็นครูไม่มีจิตสำนึกของความเป็นครู สาเหตุคือ การคัดเลือกบุคคลมาเป็นครูยังบกพร่อง

และจิตใจจะเลยไม่ปฏิบัติตามวินัย เสนอแนวทางแก้ไข คือ ควรผลิตคนที่จะมาเป็นครูให้มีคุณภาพ และดำเนินการทางวินัย จะเห็นว่า ความคิดเห็นดังกล่าวเป็นเรื่องของความรู้เกี่ยวกับวินัยและความประพฤติของบุคลากรที่จะมาเป็นครู ดังที่ ประวีณ ๓ นคร (2514 : 249) ได้กล่าวว่า "องค์ประกอบสำคัญของคนทำงานที่คั้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า มีอยู่ 3 ประการคือ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ ในองค์ประกอบ 3 ประการนี้ ถ้าจะว่าความประพฤติสำคัญที่สุดก็ได้ เพราะถึงคนจะมีความรู้ความสามารถสักปานใด ถ้าประพฤติไม่ดี ความรู้ ความสามารถก็เสียเปล่า หากอาจให้งานให้เป็นผลดีเท่าที่ควรไม่วินัยซึ่งเป็นกระบวนการควบคุมและส่งเสริมความประพฤติ จึงควรจะเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หรืออย่างน้อยก็สำคัญ । ใน 3 ของกระบวนการบริหารบุคคลทั้งหมด" จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้ ให้การศึกษาอบรมในเรื่องวินัยแก่ข้าราชการครู แก่บุคคลที่ศึกษาอยู่ในสถาบันผลิตครู รวมทั้งบุคลากรในสถาบันอื่นที่จะมาเป็นครู โดยการให้ความรู้ก่อนที่จะมาเป็นครู จะช่วยให้ข้าราชการครูมีระเบียบวินัยและความประพฤติที่เหมาะสมกับการเป็นครู ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูจะน้อยลง

ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่กล่าวถึงไว้มากพอสมควร คือ รัฐไม่เอื้ออำนวยสวัสดิการต่าง ๆ เห็นสาเหตุที่ทำให้ครูผิดวินัยอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งในสภาพปัจจุบันจะเห็นว่า ค่าครองชีพต่าง ๆ สูงมาก อัตราเงินเดือนของข้าราชการค่อนข้างต่ำมาก เมื่อเทียบกับภาคเอกชน ทำให้ครูต้องดิ้นรนชวนชวายเป็นการแสวงหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงขาดการเอาใจใส่ในหน้าที่ของความเป็นครู ก็จะเป็นสาเหตุชักนำให้ผิดวินัยได้ ซึ่งในส่วนนี้เป็นสิ่งที่รัฐควรจะให้ความดูแลให้ข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูให้มีการครองชีพที่เหมาะสม ไม่ต้องไปแสวงหารายได้พิเศษจนทำให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่ของครู เพราะครูเป็นผู้ที่สังคมยอมรับให้เป็นผู้สั่งสอนเด็กและเยาวชนของชาติ จึงควรจะต้องดูแลให้ครูเป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ตามการรับรู้ของอาจารย์นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้วิจัยยกมาทั้ง 15 ข้อนั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย จำนวน 13 ข้อ และที่เห็นว่า

เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความเครียดหรือความกดดันของครู สำหรับในเรื่องครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติในการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยวิธีการต่าง ๆ มากอยู่แล้วในส่วนที่ผู้บริหารคิดว่าตนเองได้ปฏิบัติมา แต่ที่อาจารย์เห็นว่าครูยังขาดขวัญและกำลังใจนั้น อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลางในแต่ละโรงเรียนมีปริมาณครูจำนวนมาก ผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายงานให้หัวหน้างานต่าง ๆ และหัวหน้างานเหล่านั้นก็นำไปสู่ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสได้สัมผัสถึงครู-อาจารย์โดยตรงน้อยลง ทำให้อาจารย์มองเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยได้ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู แต่ผู้บริหารก็ปฏิบัติในระดับหนึ่ง โดยผ่านหัวหน้างานต่าง ๆ ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน ถ้าการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยดี ก็จะทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจดีขึ้น ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 63) กล่าวว่า "กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานที่จะทำให้ขวัญและกำลังใจของคนทำงานดี หรืออาจจะทำให้กระทบกระเทือนถึงขวัญของคนทำงานได้"

ส่วนปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่ง คือ ความเครียดหรือความกดดันของครู ก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในส่วนกลาง แต่ละโรงเรียนมีครูเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารจึงต้องมอบหมายงานต่าง ๆ ผ่านหัวหน้างาน และหัวหน้างานก็นำไปสู่ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติ บางครั้งครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติก็อาจเกิดความกดดันจากการทำงานกับหัวหน้างานเหล่านั้น แต่ก็ไม่ค่อยมีโอกาสได้พบผู้บริหารในการที่จะระบายความคับข้องใจ และผู้บริหารเองก็ไม่มีเวลาที่จะให้ครู-อาจารย์ได้พบบ่อยนัก เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ต้องมีการปฏิบัติงานในการติดต่อประสานงานภายนอกมากมาย เช่น ติดต่อประสานงานกับกรมสามัญศึกษา บางครั้งก็ต้องติดต่อกับหน่วยงานอื่นในฐานะผู้แทนของกรมสามัญศึกษา บางครั้งก็ต้องติดต่อประสานงานกับชุมชนหรือสังคมภายนอก ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยดี จึงทำให้ครู-อาจารย์ดังกล่าวเกิดความเครียดและความกดดัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนก็ควรที่จะหาวิธีการต่าง ๆ หรือหาโอกาสให้มากในการที่จะให้ครูได้ระบายความคับข้องใจ อันจะช่วยลดปัญหาและ

อุปสรรคในการรักษาวินัยข้าราชการครูลงได้ ดังที่ ประวิณ ๓ นคร (2528 : 97) กล่าวไว้ว่า "ความคับข้องใจและความต้องการของข้าราชการเป็นพลังอันรุนแรงภายในตัวข้าราชการ ซึ่งถ้าถูกปิดหรือถูกกักไว้ไม่ให้ระบายออก ก็อาจจะระเบิดออกมาได้ในลักษณะของการกระทำผิดวินัย หรือไม่ก็ระบายออกมาในลักษณะบดขยี้คนแทน หรือซุบซิบนินทา หรือแอบส่งข่าวให้หนังสือพิมพ์ลงพิมพ์ลงพิมพ์ในทางที่ไม่สมควร" ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ให้มากก็จะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการรักษาวินัยข้าราชการครูได้เป็นอันมาก

ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เป็นปัญหาและอุปสรรคที่อาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยยกมา และอาจารย์แสดงความเห็นไว้มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารขาดการสอดคล้อง คุณแล คิคตามผล และที่อาจารย์แสดงความเห็นไว้รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมไม่ดี สถานที่ไม่เหมาะสม

การที่อาจารย์แสดงความเห็นว่าผู้บริหารขาดการสอดคล้องคุณแล คิคตามผล เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการรักษาวินัยนั้น แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ต้องการให้ผู้บริหารสอดคล้อง คุณแล คิคตามผล การปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารขาดการสอดคล้อง คุณแล คิคตามผล การปฏิบัติงานแล้ว ก็อาจจะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่สมบูรณ์หรือไม่เต็มความสามารถ อันอาจเป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัยได้ ในทัศนะของอาจารย์ที่มีความเห็นดังกล่าว อาจารย์อาจจะเห็นว่าในการที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำนั้น ผู้บริหารจะต้องคอยสอดคล้อง คุณแล คิคตามผลอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้ทราบว่าครู-อาจารย์ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนถูกต้องหรือไม่ ถ้าผู้บริหารไม่สอดคล้อง คุณแล คิคตามผล อาจทำให้ครูบางคนไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติแต่ไม่ครบถ้วน หรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นเรื่องของการละทิ้งหน้าที่ (มาตรา 75) หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (มาตรา 71) ซึ่งระยะแรกอาจเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย และถ้าขาดการสอดคล้องคุณแล คิคตามผล การกระทำที่ผิดวินัยดังกล่าวก็จะไม่ได้รับการแก้ไข ครู-อาจารย์อื่นที่เห็นว่าการกระทำดังกล่าวไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด ก็จะเอาเป็นตัวอย่างในทางที่ไม่ดีและปฏิบัติบ้าง ถ้าการกระทำเช่นนี้มากขึ้นก็จะแก้ไขยาก เป็นปัญหาและ

อุปสรรคต่อการรักษาวินัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงควรสอดส่อง ดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ

ข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่อาจารย์ แสดงความเห็นไว้รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมไม่ดี สถานที่ไม่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสถานที่ทำงาน ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสถานที่ ของโรงเรียนมีผลต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ถ้าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ดี เช่น อยู่ใกล้โรงงาน ใกล้เสียงรบกวน มีอากาศเป็นพิษ หรืออยู่ใกล้เส้นทางคมนาคม และสถานที่ของโรงเรียนไม่เหมาะสม เช่น สถานที่คับแคบ การจัดสถานที่ไม่เรียบร้อย เกะกะรกุงรุง หรือสถานที่ทำงานแออัดยัดเยียด ก็จะเป็นเหตุให้ครูไม่อยากทำงาน หรือ ไม่ตั้งใจทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัยได้ ตามที่ ประวิณ ๗ นคร ได้กล่าวถึง การสร้างเงื่อนไขให้มีวินัยในการที่จะช่วยให้เกิดปัจจัยส่งเสริมวินัยในเรื่อง ของความรักสภาพแวดล้อมว่า "จัดที่ทำงานให้เหมาะสมแก่งาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก สบายพอสมควร ปราศจากสิ่งรบกวนการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการรักสำนักงานและอยาก มากทำงาน" ประวิณ ๗ นคร (2528 : 84) ดังนั้น การมีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ ทำงานเหมาะสม จึงเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้ครูอยากทำงานและตั้งใจทำงาน เป็นปัจจัย ส่งเสริมวินัยที่ช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการรักษาวินัยได้ประการหนึ่ง

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูที่ผู้บริหารแสดงความเห็นไว้มาก คือ ผู้บริหารประพฤติ คนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัยก่อนบรรจุ เป็นข้าราชการครู และผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมดาแก่ครูทุกคนอย่างแท้จริง

สำหรับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บริหารที่ให้ผู้บริหารประพฤติกคนเป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นความคิดเห็นที่ผู้บริหารแสดงไว้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับการวิจัยของ ปาวิชาดี เกษมเสนาะ ที่วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของ

ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ปาวิชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 86) กล่าวว่า "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของตัวผู้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย" แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเองก็มุ่งหวังที่จะให้ครูรักษาวินัยด้วยการที่ได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารที่ปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งเป็นลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี ดังที่ ประวิณ ๗ นคร (2528 : 72) กล่าวว่า "ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี จะสามารถนำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชาตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท อุทิศเวลาด้วยความรับผิดชอบและหวังให้เกิดผลดีที่สุด นั่นคือทำให้ข้าราชการมีวินัย" จากข้อความดังกล่าวจะเห็นว่าหน้าที่ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีนั้น จะมีอิทธิพลในการที่จะนำครู-อาจารย์และผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชาทั้งหลายเอาเป็นตัวอย่างและปฏิบัติตาม จึงนับได้ว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการประพฤติปฏิบัติของครู-อาจารย์และผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 81) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การหรือในหน่วยงาน ไม่ว่าจะมีความคิดหรือพฤติกรรมการทำงาน" ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์ ข้อเสนอแนะนี้จึงเป็นข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นไว้อันคับรอกลงมา คือ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัยก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู ข้อเสนอแนะนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นว่าข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยที่กระทำผิดวินัยเพราะความไม่รู้และไม่รู้ตั้งแต่ก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการรักษาวินัยของผู้ที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครูอาจจะไม่เพียงพอ และไม่รู้อะไรเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน แบบธรรมเนียมของทางราชการดีพอ การปฐมนิเทศก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครูจึงนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญมากที่จะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน แบบธรรมเนียมของทางราชการ และการรักษาวินัยอย่างเพียงพอในการที่จะนำไปประพฤติปฏิบัติในราชการได้เป็นอย่างดี ประวิณ ๗ นคร (2528 : 91) กล่าวว่า "สำหรับวิธีการใช้ในการให้ความรู้ดังกล่าวแก่ข้าราชการ อาจทำได้ดังต่อไปนี้

(1) ผิดอบรมเพื่อให้ความรู้ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องปฐมนิเทศให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการทั้งหมด แม้ผู้เป็นข้าราชการมานานแล้ว ถ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหัวหน้างาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้รู้ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น" การที่ผู้บริหารเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวนี้ นับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งจะให้ความสนใจในเรื่องนี้

ข้อเสนอนี้และข้อคิดเห็นที่ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นไว้ในอันคับต่อมา คือ ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างแท้จริง ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ ปาวิชาติ เกษมเสนาะ ที่วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ปาวิชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 98) กล่าวว่า "ข้อเสนอนี้ที่กลุ่มอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นไว้เป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม หนักแน่น มั่นคง ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย" แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ และเป็นการสร้างศรัทธาให้เกิดแก่ตัวผู้บริหารเอง ตามที่ ประวีณ ๒ นคร กล่าวถึงการสร้างศรัทธาในตัวผู้บริหารอันจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การมีวินัยของผู้บังคับบัญชาข้อหนึ่งว่า "ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้บังคับบัญชาโดยเสมอหน้า" ประวีณ ๒ นคร (2528 : 73) จึงนับได้ว่าข้อเสนอนี้ในเรื่องผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างแท้จริง เป็นข้อเสนอนี้ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้ให้ข้อเสนอนี้และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ไว้ด้วย ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์ในการรักษาวินัยข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง

จากผลการวิจัยสรุปว่า การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนมัศึกษานั้น ควรจะใช้วิธีการรักษาวินัยในทางบวก (Positive Discipline) อันได้แก่ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ซึ่งจะเป็นการมุ่งพัฒนาบุคคลให้เกิดความมีวินัย เกิดความพึงพอใจเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ มากกว่า ใช้วิธีการรักษาวินัยในทางลบ

(Negative Discipline) อันได้แก่ การดำเนินการทางวินัยแก่ครูผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นวิธีที่เข้มงวดรุนแรงหรือใช้อำนาจให้เกิดความเกรงกลัว ถ้าฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ แต่ถ้ามีความจำเป็นก็ควรจะใช้เป็นวิธีสุดท้ายเท่านั้น การรักษาวินัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องปฏิบัติตามมคอ.ร 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และตัวผู้บริหารเองก็ต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของครูที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความมีวินัยของครูด้วย ก็จะทำให้การรักษาวินัยของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัยของผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของครู
3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในส่วนของการส่งเสริมวินัยข้าราชการครู