



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ไม่ว่าจะ เป็นของทางราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือของเอกชน ย่อมประกอบไปด้วยบุคคลอยู่เป็นจำนวนมาก และหลาย ฝ่ายที่ต้องอยู่ร่วมกัน เพื่อกำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่จะ ต้องมีข้อบังคับ ระเบียบวินัยไว้ควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติ ไปในทางที่ถูกต้องควร แต่ถ้ายุคคลใดที่เป็นสมาชิกในหน่วยงาน ไม่เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ หน่วยงานนั้นก็ตั้งอยู่ไม่ได้ ย่อมเกิดความระส่ำระสาย ความ ยุ่งเหยิงขึ้นอย่างแน่นอน โดยเฉพาะในวงข้าราชการ วินัยเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ยิ่ง วินัยข้าราชการ เป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนต้องรู้ ต้องเข้าใจ เมื่อข้าราชการผู้ใด กระทำความคิดเกิดขึ้น จะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม จะอ้างว่าไม่รู้วินัยหรือไม่รู้ ระเบียบกฎหมายเพื่อที่จะให้ตนพ้นจากความรับผิดชอบมิได้ กล่าวได้ว่า ข้าราชการ ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับคำว่า "วินัย" อย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น มีข้าราชการอยู่เป็น จำนวนไม่น้อยที่ต้องประสบความล้มเหลวในชีวิตราชการ เนื่องจากได้กระทำผิด วินัยโดยไม่มีเจตนาและถูกลงโทษอยู่เนือง ๆ วินัยจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและ มีความสำคัญยิ่งที่ต้องเรียนรู้ไว้ โดยเฉพาะข้าราชการทุกคน

ความหมายของวินัย

คำว่า วินัย (Discipline) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย ตลอดจนแสดงทรรศนะแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม หากจะพิจารณาถึงความมุ่งหมาย แล้ว ความหมายของวินัยตามความคิดเห็นของแต่ละท่านนั้นต่างก็ขึ้นอยู่กับจุดเดียวกัน

Webster's Dictionary

(อ้างถึงใน Dale S. Beach

1970 : 604) ใ้ข้อธิบายความหมายของวินัยไว้ 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ฝึกฝนใหม่ความแข็งแกร่งหรือปรับปรุงให้สมบูรณ์
2. การควบคุม โดยใช้ระเบียบกฎหมายให้ปฏิบัติตาม
3. การลงโทษ หรือการสั่งสอน

Funk & Wagnalls Standard Dictionary (1980 : 219)

ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าวินัยไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ

1. การอบรมจิตใจและกระทำคนให้อยู่ในศีลธรรม โดยการแนะนำควบคุมและปฏิบัติ
2. ภาวะที่เป็นผลจากการปฏิบัติ
3. การลงโทษหรือการแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติ
4. ข้อกำหนดกฎเกณฑ์
5. แนวทางการให้ความรู้และคำแนะนำ

คิงส์เบอร์รี่ (Joseph B. Kingsbury 1957 : 52) กล่าวว่า

วินัย หมายถึงการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งอาจรักษาใหม่ได้ 2 วิธี คือ

1. โดยทางกฎหมาย ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษ เป็นเครื่องหนุนหลัง
2. โดยการสั่งสอน การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการเข้าทำงาน ควบคู่ความรับผิดชอบ

จูเชียส (Michael J. Jucius 1971 : 518) กล่าวว่า

วินัย หมายถึง ทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีต่อระเบียบข้อบังคับขององค์การผู้บังคับบัญชาด้วยความสมัครใจก็เรียกว่า บุคคลนั้นมีระเบียบวินัยดี ในทางตรงกันข้ามบุคคลใดมีความรู้สึกไม่พอใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือฝ่าฝืนละเมิดแล้วยอมจะเรียกได้ว่าบุคคลนั้นขาดระเบียบวินัย

แบริมแบล็ต (Bramblett อ้างถึงใน วิทยุ โทร สสาร 2517 : 345)

ผู้จัดการฝ่ายงานบุคคลของบริษัทเยเนอราลมอเตอร์ส (General Motors Corporation) ผู้ผลิตรถยนต์ Chevrolet ซึ่งเป็นบริษัทใหญ่ที่สุดบริษัทหนึ่งของสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงวินัยว่า วินัยหมายถึง ความมีระเบียบ ซึ่งตรงข้ามกับ

ความยุ่งเหยิงซับซ้อน วินัยเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ จะขาดเสียมิได้ เหมือนกับ
กฎหมายของสังคมทั่วไป การมีวินัยในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ไม่ได้หมายความว่า
บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัดตายตัว แต่หมายความว่า
บุคลากรทำงานด้วยความร่วมมือและประพฤติปฏิบัติตนในสภาพที่มีระเบียบโดย
ปกติธรรมดา ซึ่งบุคคลทั่วไปที่มีเหตุผลถึงปฏิบัติได้

บีช (Dale S. Beach 1970 : 604 - 605) มีความเห็นว่า วินัย
มีความหมาย 2 ประการคือ หมายถึง การควบคุมและหล่อหลอมพฤติกรรมทั้งโดย
วิธีให้รางวัลและโดยวิธีลงโทษ วินัยในทางบวกหมายถึงมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่ง
ที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรปฏิบัติ
ตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเต็มใจ วินัยในทางลบ คือการใช้มาตรการลงโทษหรือ
ขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

ฟลิปโป (Edwin B. Flippo 1971 : 411) ให้ความหมายของ
วินัยว่า หมายถึง การใช้มาตรการลงโทษพนักงานที่ประพฤติในสิ่งที่ไม่พึง
ปรารถนา การลงโทษเช่นนี้ถือว่าเป็นการจริงจังในทางลบอย่างไรก็ตามการลงโทษ
ทางวินัยอาจกระทำได้โดยการว่ากล่าวตักเตือน คำறிโทษที่ทำงาน ตัดเงินเดือน เป็นต้น
ซึ่งเป็นวิธีที่ตรงกันข้ามกับการจริงจังในทางบวกที่ใช้วิธีการกล่าวชม เลื่อนตำแหน่ง
เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น แม้ว่าทางองค์กรจะได้คิดหามาตรการป้องกัน และกำหนด
โทษในการที่มีผู้ประพฤติละเมิดก็ตาม แต่ก็ยังคงมีผู้กระทำผิดอยู่เสมอจนได้ ดังนั้น การ
กำหนดระเบียบข้อบังคับ และตลอดจนมาตรการลงโทษไว้ เรียกว่า "วินัย"

เวอร์เชอ และเควิส (William B. Werther, Jr. และ Keith
Davis 1982 : 372) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "วินัย หมายถึง การกำหนด
แนวทางและเกณฑ์มาตรฐานในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ
คือวิธีป้องกันและวิธีการแก้ไข"

รอบบินส์ (Stephen P. Robbins 1982 : 392) กล่าวว่า "วินัย
หมายถึงการที่บุคคลในหน่วยงานยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎหรือข้อบังคับของหน่วยงาน
นั้น โดยยึดเกณฑ์อันเดียวกัน

วินัย ในพจนานุกรมไทย (2519 : 881) ให้คำจำกัดความไว้ว่า
"วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ"

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 221) ได้ให้ความหมายของวินัยว่า
"วินัย คือ ระเบียบแบบแผน ที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้นับถือปฏิบัติงาน เพื่อให้
ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น"

เสนาะ ทิเยาว์ (2514 : 184) มีความเห็นว่า วินัยคือเครื่องมือ
ของผู้นำในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
ไว้ หากบุคคลใดที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ไม่เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์หรือ
ข้อบังคับ หน่วยงานนั้นก็ตั้งอยู่ไม่ได้ ความระส่ำระสาย ความยุ่งเหยิงก็จะเกิดขึ้น
อย่างแน่นอน

พ.อ. ปิ่น มุทุกันต์ (อ้างถึงใน ประวิฬ ฃ นคร, 2514 : 430)
ได้อธิบายไว้ว่า "วินัยคือ คำสั่ง คือสั่งให้ทำอย่างนั้น ๆ หรือสั่งไม่ให้ทำอย่างนั้น ๆ
คำสั่งของผู้มีอำนาจที่จะสั่งนั้นเรียกว่า วินัย วินัยมี 2 ทางควบกัน คือวินัยทางโลก
และวินัยทางธรรม"

ชินิน ญาณพิทักษ์ (2512 : 13) กล่าวว่า "วินัยคือ การฝึกกาย วาจา
ให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดี เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เป็นไปโดยเรียบร้อย
เสมอกัน"

อุทัย หิรัญโต (2523 : 169) กล่าวว่า "วินัย หมายถึง กรอบแห่ง
ความประพฤติที่มีการบัญญัติขึ้น ได้แก่ กฎข้อบังคับ คำสั่ง คำบัญชา รวมถึงการฝึก
อบรมส่งเสริมให้คนเป็นคนดี"

ความหมายของวินัยดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ
ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ควบคุมและส่งเสริมพฤติกรรมของ
บุคคลในองค์กร ร่วมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในกรอบของวินัย หาก
ละเมิดจะถูกพิจารณาโทษ

ส่วนคำว่า "วินัยข้าราชการ" นี้ผู้ให้ความหมายไว้มากเช่นกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 22) ได้ให้ความหมายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ไว้ว่า "วินัยข้าราชการ คือ แบบแผน ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดไว้"

นอกจากนี้ยังได้อธิบายความหมายไว้ในแนวความคิดในการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู (สำนักงาน กค. 2525 : 41) ไว้ด้วยว่า วินัยของข้าราชการ เป็นระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้ข้าราชการปฏิบัติทำนองเดียวกับศีลของพระ วินัยเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการให้อยู่ในทำนองคลองธรรมในฐานะ ของข้าราชการหรือผู้ที่ทำงานให้กับประชาชนส่วนรวม

มัญญ ชันชัญญ และบรรจง ศศิขรากร (2519 : 2) กล่าวถึงวินัยของข้าราชการครูไว้ว่า "วินัยคือข้อบังคับและข้อห้ามความประพฤติและการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของข้าราชการ ข้อบังคับหรือข้อห้ามนี้มีลักษณะ เกรงครัดและเค็ดขาค ผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเว้น ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้"

สมาน รังสิโยภุมภ์ (2526 : 93) กล่าวว่า วินัยในราชการพลเรือน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ควบคุมตามประพฤติกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติราชการไปได้อย่างเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารราชการ

อุคร ชันกลิ่นชูป (2523 : 289) กล่าวถึง วินัยของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า คือบทบัญญัติต่าง ๆ ที่บัญญัติขึ้นไว้ให้ข้าราชการพลเรือนต้องประพฤติ ปฏิบัติตาม และวินัยนี้เป็นเครื่องมือที่บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนนั่นเอง เป็นผู้ใช้ควบคุมให้ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในวงกรอบของวินัย

สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการ หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อห้าม ที่กำหนดขึ้นไว้เป็นหลักปฏิบัติ หากฝ่าฝืนถือว่ากระทำผิดวินัย และต้องได้รับโทษ

อาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นเครื่องมืออันหนึ่ง หรือกลไกอย่างหนึ่งของรัฐที่จะบังคับให้ข้าราชการการประพฤติกหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นวินัยของข้าราชการครู ก็มุ่งให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและแผน การศึกษาแห่งชาติ

จุดมุ่งหมายของวินัยของข้าราชการ

มีผู้บางท่านกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการไว้ดังนี้คือ
(เอกศักดิ์ คงตระกูล 2526 : 9)

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. เพื่อให้องค์การของข้าราชการดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายตามแผนที่กำหนดไว้
3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์การของข้าราชการ
5. เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ

จุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการ ดังกล่าว โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2526 : 261) มีความเห็นสอดคล้องกัน โลกกล่าวความมุ่งหมายของวินัยไว้ 3 ประการคือ

1. เพื่อความสะอาดเรียบร้อย รวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่การงาน
2. เพื่อความสามัคคีกัน
3. เพื่อประเทศชาติจะได้ปลอดภัยจากอภิราศศัตรู

สไปรเจด และชัลด์ (William spriegel และ Edward Schulz

อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2525 : 215) ให้ทัศนะว่าจุดมุ่งหมายหลักของวินัยคือ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นของการจัดองค์การเพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของกลุ่ม

ความสำคัญของวินัย

ในการบริหารราชการ วินัยนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและจำเป็นต่อการบริหาร นอกจากนี้ยังสำคัญต่อข้าราชการ เพราะข้าราชการมีวินัยดีก็ย่อมจะทำให้มีโอกาสดำเนินงานเพื่อนร่วมงานตลอดจนประชาชนก็จะให้ความนับถือและยกย่อง อีกประการหนึ่ง วินัยยังมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาอีกด้วย (เมคคต เมคคตการุณจิต 2525 . 2-3)

ในค่านส่วนตัว วินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างความคิดความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง และยังจะส่งผลความคิดความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

ในค่านการบริหารงาน วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงานด้วยส่วนหนึ่ง เพราะผู้ทำงานทุกคนเปรียบเหมือนตัวจักร แต่ละตัวของหน่วยงาน หากตัวจักรคลก ๆ งอ ๆ หรือ สนิมจับ หรือไม่กินเกลียวกับตัวจักรอื่น เครื่องจักรนั้น จะเดินไม่สะดวกหย่อนประสิทธิภาพ ฉะนั้นหากคนทำงานในหน่วยงานใดไม่มีวินัย งานของหน่วยงานนั้นก็เดินไม่สะดวกหย่อนประสิทธิภาพ ค่อยประสิทธิผล ฉะนั้น ถึงแม้คนจะมีความรู้ความสามารถก็ ถึงแม้คนจะมีความรู้ความสามารถ แต่ถ้ายกยอนวินัยแล้ว จะใช้งานไม่ได้ดีเท่าที่ควร วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในการบริหารประเทศ บริการความสะดวกระงับทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน จำเป็นที่จะต้องมีวินัยที่เข้มงวดกวดขันเป็นพิเศษเพื่อให้ ข้าราชการเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการบริหารราชการ เป็นไปโดยเรียบร้อย ประหยัดมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิผล และประเทศเจริญก้าวหน้า ถ้าข้าราชการไม่มีวินัยดีพอ จะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หย่อนประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ซากประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ฝ่ายบริหาร และอาจหันไปเข้าข้างศัตรูก่อการร้ายก็ได้ ยิ่งถ้าข้าราชการหย่อนวินัยอย่างมากถึงขนาดมีแต่ทุจริต คดโกง ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ และประพฤติกเลวไหลกันทั่วไป ก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่มีวินัยจะเป็นที่หนักใจ หนักกายของหัวหน้า เพราะใช้ทำงานไม่ได้ตั้งใจ ผลงานก็จะไม่ดี หัวหน้าก็ต้องคอยควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด บางกรณีหัวหน้าต้องลงมือทำงานบางอย่างเอง เพราะไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ แต่ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีวินัยก็จะช่วยทำงานให้สำเร็จ เป็นผลก็เป็นที่เขาใจเบากาย และไว้วางใจได้เป็นที่สบายใจของหัวหน้ามาก วินัยจึงมีความสำคัญต่อหัวหน้างานด้วยอย่างมาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525 : 217-218)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า วินัยเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะวินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างความดี และความเจริญของงานให้แก่สังคมและตนเอง การมีวินัยในการทำงานจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งมีระเบียบปฏิบัติมากมายหลายประการ การรักษาระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ชินิน ญาณพิทักษ์ (2512 : 52) ได้กล่าวสรุปถึงคุณค่าของวินัยเป็นประการใหญ่ ๆ ได้ 3 ประการคือ

1. วินัยทำให้ผู้รักษาเป็นคนที่ดีขึ้น
2. วินัยเป็นเครื่องวัดความดีของคนและ
3. วินัยเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ลักษณะของวินัยที่ดี

เชเวียคอฟ (George V. Sheviakov 1956 : 4) ได้เสนอลักษณะของวินัยที่ดีไว้ดังนี้

1. วินัยต้องอยู่บนรากฐานของการเสียสละเพื่อมนุษยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรมและความเสมอภาคในหมู่ของคนทั้งหมด

2. ต้องยอมรับนับถือความมีศักดิ์และสิทธิ์ของทุกคน
3. วินัยต้องเกิดขึ้นจากความเห็นชอบของคนทุกฝ่าย
4. วินัยต้องกำหนดขึ้นมาจากความเข้าใจว่าต้องทำหรือไม่ทำสิ่งนั้น เพราะอะไรมากกว่าวินัยซึ่งเป็นไปตามคำสั่ง

เคโซ สวานานท์ (2507 : 5-10) ก็ได้เสนอแนะลักษณะของระเบียบวินัยที่ดีไว้ว่า

1. ต้องไม่มีข้อหมกหม昧เกินไป เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติฝืนใจได้ง่าย
 2. ระเบียบข้อบังคับทุกข้อจะต้องสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของผู้ปฏิบัติ
 3. ระเบียบข้อบังคับจะต้องใช้ค้ำง่าย ๆ เพื่อให้เข้าใจง่าย
 4. จะต้องมีข้อยกเว้นผู้ฝืนอย่างมีเหตุผล และทุกครั้งที่ตั้งโทษ ต้องอธิบายสาเหตุให้ผู้ถูกลงโทษเข้าใจว่า ตนเองถูกลงโทษเพราะอะไร
- จะเห็นว่าระเบียบวินัยที่ดีนั้น สิ่งที่สำคัญได้และต้องคำนึงถึงก็คือ ผู้ปฏิบัติและบทลงโทษผู้ฝืน เพื่อให้เกิดผลดีตามจุดมุ่งหมาย

ธำรง บัวศรี (2506 : 137) กล่าวถึงลักษณะของวินัยที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการสร้างเสริมพัฒนาการและบุคลิกภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ต้องไม่ขัดกับขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายบ้านเมือง
3. ส่งเสริมผู้บริหารและครูให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและมีผลดียิ่งขึ้น
4. ต้องไม่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู
5. ต้องไม่บั่นทอนเสรีภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. ต้องไม่ก่อให้เกิดความแตกราวสามัคคีระหว่างกันและกัน
7. ต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
8. ต้องไม่ใช่เพื่อประโยชน์หรือเพื่อการศักดิ์สิทธิ์ของผู้ใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ
9. ต้องเป็นสิ่งพึงสร้างหรือป้องกันมากกว่าแก้ไข
10. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้

ลักษณะวินัยข้าราชการพลเรือน

วินัย หรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นแบบที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทอื่น นำไปใช้ควรรวมถึงข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล ตลอดจนข้าราชการครู ก็นำวินัยสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญไปใช้ วินัยข้าราชการพลเรือนมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตั้งแต่หมวด 4 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย มาตรา 66 ถึงมาตรา 82 ซึ่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามถือว่าผิดวินัย มีสาระสำคัญเรียงตามลำดับมาตราดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 : 44-49)

1. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ (มาตรา 66)
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา 67)
3. ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการและมติคณะรัฐมนตรีและรักษาประโยชน์ของทางราชการ (มาตรา 68)
4. ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายแก่ประเทศชาติ และต้องป้องกันจนเต็มความสามารถ (มาตรา 69)
5. ต้องรักษาความลับของทางราชการ (มาตรา 70)
6. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (มาตรา 71)
7. ต้องปฏิบัติราชการโดยไม่ขามผู้บังคับบัญชา (มาตรา 72)
8. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา 73)
9. ต้องอุทิศเวลาให้ราชการ (มาตรา 75)
10. ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ (มาตรา 74)

11. ต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ (มาตรา 76)
12. ต้องสุภาพ เรียบร้อย ทอรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรมและความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในหน้าที่ราชการโดยมีซื่อสัตย์ (มาตรา 77)
13. ต้องไม่กระทำหรือให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ (มาตรา 78)
14. ต้องไม่เป็นการดุด่าหรือผู้จัดการ หรือผู้จัดการตำแหน่งที่คล้ายกันในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา 79)
15. ต้องไม่เป็นการดุด่าหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง (มาตรา 80)
16. ต้องไม่ประพฤติชั่ว (มาตรา 81)
17. ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย (มาตรา 82)

ลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือนตามที่กล่าวนี้ หากจัดเป็นหมวดหมู่จะได้ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค.2525 : 24-31)

1. วินัยต่อประเทศชาติ

- 1.1 ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย (มาตรา 66)
- 1.2 ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 68)
- 1.3 ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรักษาเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตราย (มาตรา 69)

2. วินัยต่อระบบราชการ

- 2.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา 67)
- 2.2 ต้องเอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ (มาตรา 68)

- 2.3 ต้องรักษาความลับของทางราชการ (มาตรา 70)
- 2.4 ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ (มาตรา 74)
- 2.5 ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ (มาตรา 75)
3. วินัยในหน้าที่บังคับบัญชา
- 3.1 มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย หากกระทำผิดวินัยต้องดำเนินการทางวินัยทันที (มาตรา 82)
4. วินัยต่อผู้ร่วมงาน
- 4.1 ต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ (มาตรา 76)
5. วินัยในตนเอง
- 5.1 ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย (มาตรา 65)
- 5.2 การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์มิได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 67 วรรค 3)
- 5.3 ต้องสุภาพเรียบร้อย (มาตรา 76)
- 5.4 ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (มาตรา 78)
- 5.5 ต้องไม่เป็นการมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา 79)
- 5.6 ต้องไม่เป็นการมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 80)
- 5.7 ต้องไม่กระทำการอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว (มาตรา 81)
6. วินัยต่อประชาชน
- 6.1 ต้องสุภาพเรียบร้อย ต้องรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและ

ให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อ ห้ามมิให้ชุมชน เหยียดหยาม กดขี่ หรือ
ข่มเหงราษฎร (มาตรา 77)

7. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

7.1 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดย
ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ (มาตรา 71)

7.2 ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา
เหนือตน (มาตรา 72)

7.3 ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา 73)

วินัยข้าราชการครู

วินัยของข้าราชการครูนั้นไม่เหมือนกับวินัยของผู้อาชีพอื่น ๆ เพราะ ข้าราชการครู
นั้น มีกฎหมายและระเบียบใช้บังคับ 2 แห่ง คือ ฉบับหนึ่ง ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.
2523 โดยผลของมาตรา 4 และมาตรา 61 (2523 : 39,67) อนุโลมให้นำมาใช้
บังคับแก่ข้าราชการครู อีกฉบับหนึ่งคือระเบียบคุรุสภา ว่าด้วย จรรยาบรรณและวินัยตาม
ระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 เราอาจจำแนกวิจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ
(เอกศักดิ์ คงตระกูล 2526 : 8)

1. วินัยในฐานะ เป็นข้าราชการซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งอนุโลมนำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู
2. วินัยในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ ได้แก่ ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ
และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526

ตามพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2488 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2-6
หมวด 2 ว่าด้วย ครู มาตรา 26 กล่าวว่า "ครูต้องเป็นสมาชิกของคุรุสภา" (พระราชบัญญัติ
ครู 2488 : 43) ดังนั้นคุรุสภาจึงได้ออกระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณและวินัย
ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 เพื่อให้ครูทุกคนปฏิบัติอีกด้วย ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับวินัยคือ

ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงามและต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีของครู
ดังต่อไปนี้ (ระเบียบคุรุสภา 2526 : 1 - 2)

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระมุขด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ

2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ศรัทธาในศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วย ความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใดๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียม อันดีงามของสถานศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือน และปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตน ไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุภาพเรียบร้อยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของครูร่วมงาน และของสถานศึกษา
10. รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

ข้อสังเกตเกี่ยวกับวินัย

1. วินัย สำหรับคนในวงการต่าง ๆ อาจนึกแยกแวกต่างกันได้ การกระทำอย่างเดียวกันในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในอีกวงการหนึ่งอาจถือว่าไม่เป็นความผิด เช่น ทหาร บังคับบัญชากันตามลำดับชั้นยศ จึงต้องทำความเคารพผู้ที่ยศสูงกว่าทหารไม่เคารพผู้ที่ยศสูงกว่าถือว่าผิดวินัย นี่เป็นแบบของทหาร ส่วนข้าราชการพลเรือน บังคับบัญชากันตามตำแหน่ง พึงคำสั่งกันตามสายการบังคับบัญชาและไม่ถือว่ากระทำความเคารพเป็นวินัย คนที่ไม่ทำความเคารพ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ผิดวินัย แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการ จึงจะผิดวินัย นี่เป็นแบบของข้าราชการพลเรือน สำหรับข้าราชการครู เล่นการพนันไม่ได้เลย แม้จะเป็นการพนันที่ได้รับอนุญาต

ถ้าไม่เป็นการหมิ่นก็ไม่ผิดวินัย แบบของข้าราชการครูจึงแตกต่างกันแบบของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ

2. ในการกำหนดระดับโทษ ที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัย ก็จะต้องพิจารณา
กำหนดหนักเบาแตกต่างกันตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนด
ให้พอพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยในกรณีคบชู้สาว หรือเล่นการพนัน จะถูกลงโทษ
หนักกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ทำผิดอย่างเดียวกันเป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2525 : 213)

กล่าวสรุปไควว่า วินัยของข้าราชการครู นอกจากจะปฏิบัติตามที่กำหนดใน
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เหมือนกับข้าราชการพลเรือน
อื่น ๆ แล้ว ข้าราชการครูยังจะต้องปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ
และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 อีกส่วนหนึ่งด้วย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้บรรยายเรื่อง "ครูไทยในอนาคต" ให้กับนิสิตปริญญาตรี
กลุ่มสัมมนา ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ เมื่อ 19 กันยายน
2527 กล่าวว่า ภาพของครูที่สังคมมองและคาดหวังไว้ มี 4 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่มีความเสียสละอย่างมาก
2. ครู เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง
3. ครู เป็นผู้ที่มีความรู้
4. ครู เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดี

ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการครู จึงต้องระมัดระวัง ในเรื่องของวินัยเป็นอย่างมาก
จะต้องไม่ทำผิดวินัย และต้องศึกษาให้เข้าใจ เมื่อทำผิดพลากแล้วจะอ้างว่าไม่ยอมไม่ได้
ในสังคมไทยจะยกย่องครูบาอาจารย์อย่างมาก เพราะถือว่าเป็นผู้นำแบบอย่างที่ดี
ของบุคคลทั่วไป รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ใ้รับยกย่องว่าเป็นปณิษย์บุคคล กังนั้น
ข้าราชการครูเมื่อกระทำผิด จึงมักถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ กล่าวคือ
จะถูกลงโทษทั้งทางวินัยของข้าราชการพลเรือน และทางวินัยตามระเบียบประเพณีของ
ครู อีกส่วนหนึ่งด้วย ฉะนั้นการศึกษาเรื่องวินัยของข้าราชการครูจึงมีลักษณะเดียวกับ
วินัยของข้าราชการพลเรือนซึ่งอนุโลมให้นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูได้

โทษทางวินัยของข้าราชการ

โทษวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518
มาตรา 83 (2518 : 50) ได้กำหนดระดับโทษไว้ 6 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตักเงินเดือน
3. ลดชั้นเงินเดือน
4. ให้ออก
5. ปลดออก
6. ไล่ออก

ระดับโทษทางวินัย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 287)

1. โทษสำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ไล่ออก ปลดออก ให้ออก
ซึ่งจะลดหย่อน จากไล่ออกลงเป็นปลดออก หรือลดจากปลดออกเป็นให้ออกก็ได้ แต่จะ
ลดลงต่ำกว่าให้ออกไม่ได้

2. โทษสำหรับความผิดวินัยที่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง แต่มีโทษความผิดวินัยเล็กน้อย
ได้แก่ ลดชั้นเงินเดือน หรือตักเงินเดือน ซึ่งจะลดหย่อนจากลดชั้นเงินเดือนเป็นตักเงิน
เดือน หรือลดจากตักเงินเดือน เป็นภาคทัณฑ์ก็ได้

3. โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ซึ่งถ้าเป็นความผิด
ครั้งแรก จะคงโทษไว้ โดยวางกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ส่วน มนุษย ชันษบุญ และบรรจง ศศิขรรุ่ง (2519 : 2-4) ได้แบ่ง
ระดับโทษทางวินัยออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ความผิดธรรมดา ได้แก่ ความผิดที่ไม่ร้ายแรง ระดับโทษเพียงลดชั้น
เงินเดือน ตักเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์

2. ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หมายถึง ความผิดกรณีปรากฏชัดแจ้งโดยปราศจาก
ข้อสงสัย ไม่มีปัญหาที่จะต้องพิสูจน์ ต่อไปอีกว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดหรือไม่ กฎ ก.พ.
ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2518) กำหนดโทษให้ไล่ออก ปลดออกให้ออกแล้วแต่กรณีความผิด

3. ความผิดร้ายแรง ได้แก่ความผิดที่มีระดับโทษถึงไล่ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากราชการ

ประเภทของความผิดวินัย

นอกจากนี้ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 27 - 30) ได้พิจารณา ลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่มาตรา 66-82 แล้ว จึงแบ่งลักษณะของความผิดออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภทคือ

1. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
2. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
3. ความผิดปรากฏชัดแจ้ง

1. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ การกระทำความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้น เพราะความผิดพลาด ประมาทเจินเล่อ ระบุเท่าไม่ถึงการณ์ หรือเป็นความผิดครั้งแรก และไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อทางราชการที่ร้ายแรงนัก เช่น การมาทำงานสาย ไข้หวัดไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ดังนั้น โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง นี้ไม่ถึงกับไล่ออกจากราชการ แต่จะลงโทษเพียงภาคทัณฑ์ ตักเตือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามแต่กรณีแห่งความผิดเท่านั้น ซึ่งการกระทำความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ นี้ หรือแม้จะเป็นครั้งแรกก็ตาม ถ้าหากไม่มีการลงโทษเลยก็อาจจะทำให้บุคคลอื่นเอาเยี่ยงอย่าง หรืออาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการขึ้นได้ ไม่วันใดก็วันหนึ่งในภายหน้า

ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ามิใช่เหตุอันควรลงโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่าตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก็ได้

2. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ความผิดที่มีระดับโทษถึงไล่ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้าหากมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าไล่ออก ได้แก่ การกระทำในลักษณะต่อไปนี้

(1) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อตนเองหรือผู้อื่น ได้รับความเสียหายอันสมควรได้ เป็นกัณฑ์ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ (มาตรา 67 วรรคสาม)

(2) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 68 วรรคสอง)

(3) การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดย จงใจ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการหรือมติของคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 68 วรรคสอง)

(4) การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 70)

(5) การชกคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 71 วรรคสอง)

(6) การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 73 วรรคสอง)

(7) ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง (มาตรา 75 วรรคสอง)

(8) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ (มาตรา 75 วรรคสอง)

(9) การคดโกงหรือทุจริต หรือ ขโมยทรัพย์สินของราชการ (มาตรา 77 วรรคสอง)

(10) การกระทำความผิดทางอาญา จนได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้ได้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (มาตรา 81 วรรคสอง)

(11) การกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก่อร้ายแรง (มาตรา 81 วรรคสอง)

นอกจากการกระทำดังกล่าว ที่พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรงแล้ว ตามคำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครอง แฉกที่ 38/2519 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ถือว่าการจงใจฝ่าฝืนข้อห้าม ดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอีกด้วย

(1) ห้ามรับเลี้ยงจากพ่อค้าที่กระทำธุรกิจกับหน่วยราชการของคนหรือ จากผู้มาติดต่อขออนุญาต หรือขอรับบริการจากทางราชการ หรือจากผู้ที่อาจได้รับประโยชน์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(2) ห้ามแต่งเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นข้าราชการ พลเรือน คำรวจ ทหาร เข้าไปในไนท์คลับ สถานอาบอบนวด สถานอชามุข หรือ สถานเริงรมย์ ต่าง ๆ ยกเว้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(3) ห้ามรับเชิญไปเป็นประธาน หรือเจ้าภาพในพิธีเปิดบริษัท ห้างร้าน ทางการค้าของเอกชน

(4) ห้ามออกนัครเชิญ หรือประกาศเชิญเป็นกรณีทั่วไป เพื่อการเลี้ยงใน การเลื่อน ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงยศหรือตำแหน่ง การเลี้ยงฉลองวันเกิด การฉลอง ขึ้นบ้านใหม่ และงานสังคมที่มีประโยชน์

(5) ห้ามเป็นกรรมการ ผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่มี หน้าที่อื่นในบริษัท ห้างร้านเอกชน ซึ่งทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นการยอมให้บริษัท ห้างร้านของเอกชนเหล่านี้อาศัยชื่อตน เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยทางตรงหรือทางอ้อม

3. ความผิดปรากฏชัดแจ้ง เช่นความผิดซึ่งมีลักษณะที่สามารถจะทราบได้ทันที อย่างเห็นเด่นชัด ปราศจากข้อสงสัย ไม่มีปัญหาที่จะต้องพิสูจน์ต่อไปอีกว่า ผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำความผิดหรือไม่ ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งได้กำหนดใน "กฎ ก.พ. ฉบับที่ 7"

(พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งมีอยู่ 2 สถานคือ

(1) กระทำความผิดทางอาญา จนได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกถ้า พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือสงโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2) ละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งนี้ กำหนดโทษ ให้ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก แล้วแต่กรณีความผิด โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวน เมื่อสั่งลงโทษไปแล้ว ต้องรับ รายงานไปตามลำดับถึงเจ้ากระทรวง พร้อมทั้งสิ่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปด้วย

วินัยข้าราชการนับว่าเข้มงวดมาก ถึงแม้ไม่มีความผิดแต่เห็นว่ามีมลทิน ก็ให้ออกจากราชการ ตั้งเินมาตรา 98 บ่งไว้ว่า ถ้าข้าราชการผู้ใดถูกสอบสวน กรณีความผิดร้ายแรงแล้ว ไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้รับราชการต่อไป อาจจะ เป็นการเสียหายแก่ ทางราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดังกล่าวได้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2518 : 63)

สำหรับโทษกระทำผิดวินัย สำนักงาน ก.ค. (2525 : 32) ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. กระทำผิดวินัยร้ายแรง คือการกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ ทางวินัยถึงกับต้องถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ ปัญหาที่ต้องพิจารณาคือว่า จะทราบโดยอย่างไรว่า กระทำผิดวินัยอย่างไร จึงจะเป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น จะต้องพิจารณาจาก

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตั้งแต่ มาตรา 65 ถึง มาตรา 82 หากกรณีใดเป็นความผิดร้ายแรง พระราชบัญญัตินี้จะกำหนดไว้ชัดเจนว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(2) มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ หนังสือเวียน ก.พ. เป็นต้น

(3) แนวการลงโทษของ ก.พ. แนวการลงโทษของ ก.ค.

2. กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือการกระทำผิดวินัยที่จะต้องไต่รับ โทษทางวินัยเพียง ภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือน ปัญหาที่ต้องพิจารณาก็คือว่าจะทราบได้อย่างไรว่า การกระทำผิดวินัยนั้น ๆ เป็นวินัยธรรมดา หรือวินัยไม่ร้ายแรง หลักการเช่นนี้ต้องพิจารณาจาก

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ตั้งแต่ มาตรา 65 ถึง มาตรา 82 ซึ่งในมาตราหนึ่ง ๆ จะมีหลายวรรค วรรคต้น, ซึ่งไม่ใช่วรรคสุดท้าย จะเป็นความผิดวินัยธรรมดา หรือในมาตราใดไม่ไต่ระบุไว้ ชัดเจนว่าการกระทำผิดเช่นนั้น เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรงแล้ว ก็จะเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2) แนวทางลงโทษของ ก.พ.แนวการลงโทษของ ก.ค.

3) กฎกระทรวง กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ หนังสือเวียน ก.พ.

ข้อสังเกตเกี่ยวกับโทษผิดวินัย เมศท์ เมศต์การุณจิต (2525 : 53)
ได้ให้ข้อสังเกตไว้ดังนี้

1. โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดชั้นเงินเดือน ใช้สำหรับผู้กระทำผิด วินัยไม่ถึงขั้นร้ายแรง
2. โทษให้ออก ปลดออกและไล่ออก ใช้ลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยถึงขั้นร้ายแรง
3. โทษภาคทัณฑ์ เป็นโทษที่เบาที่สุด
4. โทษไล่ออกเป็นโทษที่หนักที่สุด
5. การว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บน การให้พักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน (เพื่อรอฟังผลทางวินัย) การย้าย การลงคำเพ่งจความชอบ และการลงโทษตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะ ไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



6. โทษภาคทัณฑ์ จะกำหนดเวลาภาคทัณฑ์ไว้เป็นระยะเวลาเท่านั้น
เท่านั้น ย่อมมิได้ เพียงแต่แสดงความผิดเห็นโทษปรับปรุงตัวเป็นลายลักษณ์อักษรไว้
เท่านั้น

7. กรณีที่ไม่มีชั้นเงินเดือน ที่จะลดยกออกไปได้ เช่น ข้าราชการระดับ 1
รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้น กระทำผิดวินัยมีโทษถึงขั้นลดชั้นเงินเดือนเช่นนี้ให้ทาง
ปฏิบัติ "ควรจะมีการพิจารณาโทษอย่างอื่นที่ใกล้เคียงกัน" ในการลงโทษ

8. การสั่งให้ออกจากราชการ มีทั้งเป็นการลงโทษ และมีใช่เป็นการ
ลงโทษทางวินัย

สาเหตุการกระทำผิดทางวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 61) ได้กล่าวถึงสาเหตุ
การกระทำผิดทางวินัยว่ามาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

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

สุรศักดิ์พรหม คลยจินดา (2523 : 85-96) กล่าวว่าสาเหตุการกระทำผิดวินัย
หากแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ แล้วแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. เหตุเกี่ยวกับส่วนตัว
2. เหตุเกี่ยวกับงาน อันได้แก่
 - 2.1 กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์
 - 2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.3 ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า
 - 2.4 เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.5 หน่วยงาน สถานที่ สิ่งแวดล้อม

สาเหตุการทำความผิดทางวินัยที่เกิดจากเหตุผลส่วนตัวและเหตุเนื่องมาจากงานนั้น อาจกล่าวโดยละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการครองชีพหรือปัญหาการเงิน มีผู้กระทำผิดจากสาเหตุนี้ อยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจาก เงินไม่พอใช้ เพื่อการครองชีพตามฐานานุรูป เงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ทุ่มเพื่อย เงินไม่พอใช้เพราะ ต้องการสะสมทรัพย์สินใหม่มาก ตามแรงกิเลสและความโลภ
2. เครื่องมีนเมา ซึ่งเป็นช่องทางนำไปสู่การผิดวินัย
3. เรื่องเพศ โดยเฉพาะข้าราชการวัยหนุ่มสาว
4. การพนัน การพนันบางประเภทเมื่อข้าราชการ เล่นเข้ากัณฑ์ทั้ง กฎหมายและวินัย หรืออาจทำให้เสียการงาน เสียทรัพย์สินเกิดขึ้นซึ่งเป็นช่องทาง ทำให้ผิดวินัยต่อไป
5. เทียวกลางคืน ทำให้เสียทรัพย์สิน การเที่ยวแบบนี้จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง เงินไม่พอ ก็อาจต้องหารายได้โดยมิชอบ
6. สุขภาพอนามัย ถ้าร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อย ๆ ต้องหยุดงาน บ่อย ๆ หรือทำงานไม่ได้ก็ ก็เสียหายแก่การงาน
7. ความยุ่งยากทางครอบครัว จะทำให้หงุดหงิด อารมณ์เสีย ซี้ไม่โท ซึ่งจะนำไปสู่การผิดวินัย ทั้งเรื่องงานและความประพฤติได้
8. นิสัยชอบปรองของตัวเอง เช่นมีนิสัยขี้โกง เห็นแก่ได้ ขี้ฉ้อฉล ขี้โมโห อารมณ์ร้อน รุนแรง นิสัยพาล เห็นตัวเองเป็นคนเก่งที่สุด ส่วนคนอื่นโง่หมด ชอบนินทาวาราย ฯลฯ
9. งานสูง ความรู้และประสบการณ์ไม่พอ หมายถึงงานยุ่งยากเกิน ความรู้ความสามารถ
10. งานต่ำกว่าความรู้ความสามารถ หมายถึงมีความรู้ความสามารถสูง แต่ได้รับมอบไปทำงานที่ต่ำ
11. งานมากเกินไป หมายถึงได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ ทำไม่ทัน

12. หัวหน้างานไม่มีความสามารถพอและมีพนักงานบกพร่องไปปรากฏเสมอ
13. ไม่รู้กฎหมายระเบียบแบบแผน โดยอาจจะไม่รู้เลย รู้ไม่เพียงพอหรือรู้ไม่แม่น ซึ่งอาจนำไปสู่การทำงานผิดพลาด บกพร่อง ไม่ไต่ผลดีได้
14. ไม่รู้ว่าทำอะไร ฝึกวินัยอย่างไร หมายถึง ข้าราชการกระทำผิดไปโดยไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดวินัย กระทำผิดโดยความไม่รู้ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากและจะแก้ตัวว่าไม่รู้ไม่ได้
15. พบเห็นตัวอย่างที่ไม่ดี บางครั้งผู้บังคับบัญชากระทำผิดเสียเอง ข้าราชการชั้นผู้น้อยจึงถือเป็นตัวอย่างบ้าง ผู้บังคับบัญชาไม่กล่าวกล่าวเพราะตัวเองก็ทำไม่ได้ไว้
16. โอกาสเปิดของล่อใจ ข้าราชการใจไม่แข็งพอหรือมีความโลกความอยากอยู่แล้ว อาจเผลอตัวกระทำผิดได้ง่าย
17. การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะกล่าวตักเตือนแต่พอมิเหตุเกิดขึ้น ก็ลงโทษทางวินัยทันที
18. การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน มีการช่วยปิดบังความผิดหรือไม่ ดำเนินการลงโทษ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ตั้งเสริมให้มีการกระทำผิดวินัยมากขึ้น
19. ปัญหาความมั่นคงและขวัญกำลังใจ หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมไม่มีกฎเกณฑ์ หลักการ ชอบเล่นพรรคเล่นพวก แล้วผู้ร่วมงานก็จะเสียขวัญเสียกำลังใจ เกิดความโกรธแค้น เบื่อหน่ายและอาจนำไปสู่การทำผิดวินัยในรูปต่างๆ ได้
- เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 15-25) ได้กล่าวถึงมูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยว่า เป็นเรื่องสลับซับซ้อนซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทั้งมูลเหตุภายในและภายนอก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การกระทำผิดวินัยนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ 5 ประการคือ
1. พฤติกรรมของตนเอง
 2. สภาพทางเศรษฐกิจ

3. สภาพทางสังคม
4. ระบบบริหารราชการ
5. สภาพทางจิตใจ (ขาดสติสัมปชัญญะ)

พฤติกรรมของตนเอง หมายถึงตัวข้าราชการเอง หากข้าราชการไม่ประพฤติปฏิบัติแล้ว ความผิดทั้งหลายก็จะไม่เกิดขึ้น สำหรับพฤติกรรมของตนเองที่เป็นสาเหตุการกระทำผิดนั้นมีดังนี้

1. การฉ้อราษฎร์บังหลวง หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการเพื่อตนเองหรือผู้อื่น เบียดบังยึดยกทรัพย์สินของรัฐหรือสาธารณสมบัติ รวมถึงการเรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หรือแสวงหาประโยชน์ใด ๆ ที่มิควรได้โดยดีปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ทั้งนี้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนับว่าก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบราชการอย่างมาก
2. ขาดประสบการณ์หรือความรู้ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ข้าราชการที่ได้รับมอบหน้าที่ใหม่อาจไม่เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่คพอ บางคนมีนิสัยเดินเลอ ทำงานหยิบหยง หรือกระทำไปโดยประมาทรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่พบว่ากระทำผิดวินัยอยู่เนืองๆ อีกประการ บางคนไม่เข้าใจข้อระเบียบ กฎหมายรวมทั้งวินัยที่พอ ซึ่งอาจเป็นเพราะมิได้รับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาที่ได้ รวมทั้งตนเองมิได้ให้ความสนใจที่จะรับทราบระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการอีกด้วย
3. ความโลภ ในสังคมทุกแห่ง ความโลภมักจะปรากฏมีอยู่เสมอ และเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่แสวงหาสิ่งบริโภคนอกอุปโภคไม่รู้จักพอ โดยเฉพาะ "เงิน" ซึ่งมนุษย์ทุกคนปรารถนาต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด หากว่าเป็นผู้ขาดศีลธรรมประจำใจ และมีสภาพจิตเพิ่มไปด้วยความโลภแล้ว ทัศนคติของทางก็จะคิดกระทำความผิด ซึ่งวิธีนี้เรามักเรียกว่า "อยากรวยทางลัด"

4. หลงอำนาจชอบใจอภิสิทธิ์ ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาตหรือเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน มักจะหลงนึกคิดว่าตนเป็นผู้ที่เลิศเลอกว่าอำนาจหน้าที่ ยศถาบรรดาศักดิ์ มองเห็นผู้อื่นค้อยกว่าตนไปหมด บุคคลเหล่านี้มักจะแสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติหน้าที่ซุกซ่า โยกโยจนทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความไม่สะดวก

5. ทิศสุรยาเสพคิก มีข้าราชการบางคนชอบใช้เวลาราชการหาความสำราญจากการเสพสุราอยู่เสมอ ๆ เป็นเหตุให้งานในหน้าที่ค้างคั่ง บางคนเสพจนไม่สามารถครองสติได้ ทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความไม่สะดวก ซึ่งโทษของสุรานี้ อาจทำให้สติพันเพื่อนได้ และที่สุกก็จะกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ บางรายเกิดการทะเลาะวิวาทจนเป็นเรื่องใหญ่โต สุรานอกจากจะให้โทษแล้วยังทำให้เสียทรัพย์ และเมื่อขาดแคลนซัดสนเงินทองก็อาจคิดทำการทุจริต

6. มักมากในกามคุณ ความผิดเกี่ยวกับเรื่องเพศนี้มีเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะข้าราชการหนุ่มสาว และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มีอันจะกิน ที่มีแสงหาความสุขด้วยการกระทำชั่วแล้วไม่ยอมรับเสียดังบางคนไปมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับสามีภรรยาผู้อื่น ซึ่งนับว่าเป็นการผิดศีลธรรม ถ้าหากเป็นข้าราชการหรือโดยเฉพาะข้าราชการครูไปกระทำผิดมีคดีร้ายกับลูกศิษย์แล้ว ยิ่งเป็นสิ่งที่ไม่น่าให้อภัยเป็นอย่างยิ่งและมักจะได้รับโทษหนักเสมอ

บางคนเมื่ออารมณ์อ่อนไหวหักห้ามใจไม่ได้ แอบรักเพศตรงข้าม จึงพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความสมหวัง โดยไม่คิดถึงฐานะานุรูปและกระทำเกินฐานะ และเมื่อ "ขาดเงินก็ขาดรัก" เมื่อกลัวจะขาดรักด้วยการกระทำการทุจริตขึ้นได้เช่นกัน

7. การพนัน ข้าราชการบางคนคิดการพนัน โดยเฉพาะการพนันที่ผิดกฎหมาย นอกจากจะถูกดำเนินคดีทางศาลแล้วยังเป็นการผิดวินัยด้วย

สภาพทางเศรษฐกิจ นับเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีผลต่อการครองชีพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีรายได้น้อย ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่จะเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยอาจสรุปได้ดังนี้

1. เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอค่าครองชีพ เนื่องจากภาวะการครองชีพ โดยทั่วไปได้เพิ่มสูงขึ้นมากและสูงขึ้นเรื่อย ๆ ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว จึงจำเป็นต้องหารายได้ทางอื่นมาชดเชย บางคนหลบเลี่ยงการทำงานไปทำธุรกิจส่วนตัว ควบการทำงานรับจ้างพิเศษ บางทีก็มาทำงานสายกลับก่อนเวลา บางคนหมดหนทางกักคิกทำงานทุจริต เรียกรับผลประโยชน์จากรัฐมนตรีมาติดคอเป็นการตอบแทน บางคนหย่อนสมรรถภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการทั้งสิ้น

2. สวัสดิการไม่เพียงพอ สวัสดิการที่ทางราชการช่วยเหลือเช่น เงินค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันกับสภาวะการณทางเศรษฐกิจตามข้อเท็จจริง จึงนับเป็นข้อเสียอย่างมาก

3. เศรษฐกิจผันผวน ในขณะที่ข้าราชการมีรายได้น้อย เงินเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายอยู่นั้น ในขณะที่เกี่ยวกับรัฐบาลไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจได้อีกทั้งพ้อค่าต่างก็ฉวยโอกาสขึ้นราคาสินค้าที่จำเป็น มีการกักตุนสินค้าทำให้เกิดสภาวะขาดแคลน และมีราคาค่อนข้างสูง เหตุการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้ข้าราชการมีรายได้น้อยอยู่แล้วเดือดร้อนยิ่งขึ้นและถืออาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการบางคนคืนรนต่อสู้กับชีวิตไปในทางที่ผิดได้

สภาพทางสังคม ในสังคมมนุษย์ทุกวันนี้มีการแข่งขันกัน จึงคิขึงเค้นกัน อย่างสับสนวุ่นวาย และนอกจากนี้ยังมีสิ่งยั่วยุดต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างมาก สาเหตุทางสังคมที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น มีดังนี้

1. การฟุ่มเฟือย ข้าราชการบางคนมีรายได้น้อย หรือบางคนเพิ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ ชอบใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นหรือชอบสินค้าที่มีราคาสูงเกินฐานะ พยายามจะหาเงินมาใช้จ่าย ดังนั้นเมื่อเห็นมีช่องทางก็อาจจะกระทำผิดได้

2. การสร้างค่านิยมที่ผิด ในการปฏิบัติราชการ มีข้าราชการบางคนชอบจับกลุ่มคุยกัน ทำงานส่วนตัว โดยเฉพาะข้าราชการชายชอบดื่มสุราในร้านอาหาร

ระบบบริหารราชการ การจัดการบริหารราชการนั้นมีความสำคัญมาก เพราะระบบงานเป็นสิ่งที่กำหนดแบบแผนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ ถ้าระบบบริหารราชการได้วางไว้ดีย่อมจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีการกระทำผิดขึ้นได้ ถ้าหากระบบบริหารราชการไม่ดีก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้มีการทุจริตคอรัปชั่นได้ เกี่ยวกับระบบบริหารราชการที่เป็นสาเหตุให้มีการกระทำผิดวินัยนั้น อาจมีดังนี้

1. ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย ในบรรดาระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่ตราออกมาเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัตินั้น ได้วางไว้อย่างรัดกุมไม่เปิดช่องให้มีการกระทำผิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ๆ แต่ขอเท็จจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะระเบียบกฎหมายบางฉบับไม่ทันต่อเหตุการณ์หรืออาจจะเรียกว่าล้าหลังก็ได้ เช่นพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินค่าช่วยเหลือบุตร ฯลฯ หากพิจารณาแล้วจะพบว่ากฎหมายมุ่งที่จะประหยัดรายจ่ายของรัฐมากเกินไป โดยมีค่าหนึ่งถึงความเป็นธรรมในการครองชีพซึ่งผันแปรสูงขึ้น ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างซังกะตาย และอาจเป็นสาเหตุให้มีการทำงานประเภทที่เรียกว่าเข้าขามเย็นขามขึ้น

2. การกระจายอำนาจ ในการบริหารราชการ กฎหมายมักจะให้อำนาจแก่ข้าราชการระดับสูงเพียงผู้เดียว ซึ่งก็นับว่าเป็นผลดีและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารที่ซื่อตรง สุจริต ผลการปฏิบัติงานก็จะสะดวกรวดเร็ว แต่ถ้าผู้บริหารเป็นคนไม่ดี ไม่สุจริตแล้ว ก็อาจชี้ช่องทางให้มีการใช้อำนาจตามระเบียบกฎหมายนั้นแสวงหาผลประโยชน์ในทางทุจริตได้ ดังนั้น ถ้าหากจะมีการกระจายอำนาจให้อยู่ในสภาพดวงคู่ที่เหมาะสมแล้ว ก็จะลดปัญหาการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดได้

3. การใช้กฎหมายขาดการจริงจัง ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ แม้จะวางมาตรการอย่างรัดกุม เหมาะสมมีวิธีป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพก็ตาม แต่ถ้าหากหย่อนยานขาดการเอาจริงที่จะใช้กฎหมายเหล่านั้นปราบปรามผู้กระทำผิดแล้วย่อมจะไร้ผล ระเบียบกฎหมาย ซึ่งเขียนไว้อย่างสละสลวยยอมจะไร้ค่า ดังนั้น การใช้บังคับตามระเบียบกฎหมาย

อย่างเคร่งครัดจะเป็นวิธีการที่จะลดปัญหาการกระทำผิดขึ้นได้ อีกทั้งจะช่วยส่งเสริมการรักษาวินัยให้ดีขึ้นอีกด้วย

4. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบที่ช่วยเหลือพรรคพวก ญาติมิตรอันเกี่ยวข้องกับราชการ ระบบนี้มีมานานแล้ว จนสืบทอดเป็นมรดกมาจนบัดนี้อย่างไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงพจนได้ แม้ว่าในการบริหาร บุคคลจะถือว่าระบบอุปถัมภ์เป็นปฏิบัติที่ขัดระบบคุณธรรมก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงแล้วในบางเหตุการณ์ก็ยังมีการยอมรับระบบนี้อยู่

ในระบบอุปถัมภ์บางที่ที่มีการปกป้องพวกพ้องที่กระทำผิด หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งนี้จะก่อให้เกิดการนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำผิดเป็นหมู่คณะ เพราะถือว่าว่ามีพวกพ้องมาก เมื่อเป็นเช่นนี้ การควบคุมป้องกันปราบปรามก็กระทำได้ยาก เพราะมีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ร่วมกระทำผิด

5. หน่วยงานหรือองค์การหย่อนการบังคับบัญชา ในบางหน่วยงานจะพบว่าผู้บังคับบัญชาหย่อนการเอาใจใส่ ถือว่าธุระไม่ใช่ หรือไกล่ปลอกเกษียณเลยไม่สนใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ทำให้ขาดระเบียบวินัย ถ้าหากผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงความสำคัญเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างในการรักษาวินัยเป็น

6. การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ถ้าหากการแบ่งงานไม่เหมาะสม เช่นบางคนรับผิดชอบมาก อีกคนทำน้อย หรือบางหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่น้อยแต่มีปริมาณงานมาก ก็จะทำให้ปฏิบัติเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ในที่สุดบางคนก็ปล่อยงานให้ค้างคางบางคนทำแต่ผลงานไม่ออก โดยเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบงานมากจนล้นมืออาจจะเกิดความบกพร่องผิดพลาดได้ โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ไม่ควรมอบงานที่ยากเกินไปให้ทำหรือให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ

7. ขวัญและกำลังใจข้าราชการ ในการบริหารงานย่อมถือว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะถ้าหากข้าราชการมีกำลังใจดี ก็ย่อมจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปก็ด้วยดี ในบางหน่วยงานมักไม่คำนึงถึงข้อนี้ หาก

ข้าราชการราชการเอาใจใส่เหลียวแลในปัญหา ถูกทอดทิ้ง ผู้บังคับบัญชาคอยแต่
จ้องจับผิด ก็จะทำให้รู้สึกว่ไม่มีความปลอดภัยต่อหน้าที่ โดยเฉพาะการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีจะต้องกระทำโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามผลงานของแต่ละ
คนเป็นสำคัญ เพราะมีฉะนั้นจะทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายทงาน สิ่ง
เหล่านี้แต่เป็นเครื่องบั่นทอนขวัญของข้าราชการ

สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิด
จากปัจจัยทั้ง 4 อัน ได้แก่ พฤติกรรมของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทาง
สังคม ระบบบริหารราชการ มากระทบกระเทือนหรือช่วย เมื่อมนุษย์ตกอยู่ใต้อำนาจ
ของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์
ตัดสินใจที่จะทำอะไร ๆ ได้ หรืออาจนำไปสู่การกระทำผิดคิดมิชอบได้ อย่างไรก็ตาม
ถ้าพึ่งแต่ปัจจัยทางจิตใจแต่เพียงอย่างเดียว ก็สามารถที่จะแปรสภาพไปสู่การกระทำผิด
ได้เช่นกัน ไม่ว่าจะปัจจัยอื่น ๆ จะมีอิทธิพลหรือไม่ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ
บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ไม่ปกติ

ดังนั้นเมื่อสภาพทางจิตมีความสำคัญดังนี้ ถ้าหากจะได้มีการซักเถาะอบรม
จริยธรรม จริยธรรม พัฒนาจิตใจให้ผ่องใส ปราศจากกิเลสและตัณหาทั้งปวง ไปถึง
ความดีความชั่วแล้ว เมื่อจะกระทำการใดทุกคน ก็จะมีสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องเตือนใจ
ซึ่งจะช่วยให้เราไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์มาช่วย

ประวิณ ๗ นคร (2514 : 446-457) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อม
ว่าเกิดจากสิ่งต่อไปนี้คือ

1. ความจำเป็นในการครองชีพ เนื่องจากมีรายได้ไม่พอกับการครองชีพ
ผู้ทำงานก็จะต้องค้นหาทางให้พอครองชีพโดยวิธีต่าง ๆ เมื่อหมดทางเข้าจริง ๆ ก็
อาจทุจริตต่อหน้าที่ได้

2. อบายมุข เช่น สุรา นารี การพนัน การเที่ยวกลางคืน เป็นต้น
การหมกมุ่นต่อสิ่งเหล่านี้จะต้องใช้เงินจำนวนมาก ซึ่งเป็นช่องทางให้ทำผิดใน
ฐานะอื่น ๆ ต่อไปอีก

3. โอกาสเปิดของล่อใจ บุคคลอาจจะกระทำผิดได้โดยไม่ทันยั้งคิด หรือทนเย้ายวนไม่ไหวก็ได้ ถ้าโอกาสเปิดของล่อใจ เช่น การปล่อยให้เงินหลวง จำนวนมากอยู่ในมือโดยไม่ฝากคลัง หรือไม่มีการตรวจสอบ ย่อมเป็นโอกาสให้คนนั้น ทุจริตได้ง่าย

4. ตัวอย่างที่ไม่ดี หากคนหนึ่งทำนอกกฎ นอกทางได้โดยไม่ได้รับผลร้าย คนอื่นก็จะรู้สึกหมกความกลัวและความระอายเป็น และพลอยทำตามบ้าง โดยไม่รู้สึกรู้ว่าเป็น เรื่องไม่ดี ซึ่งมักเกิดกับผู้ใหญ่หรือผู้เป็นหัวหน้างาน ทำตัวอย่างที่ไม่ดีให้ลูกน้องเห็นและ เอาเป็นแบบอย่างบ้าง ตัวอย่างที่ไม่ดีจึงเป็นสิ่งชักนำให้วินัยของส่วนรวมเสื่อมได้

5. คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมมูลกัน เป็นการใช้คนที่มีคุณภาพต่ำ รับผิดชอบงานที่มีคุณภาพสูงเป็นการเสี่ยงต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้น โดยอาจทำผิดพลาด เนื่องจากไม่ชำนาญ หรือเพราะความรู้สึกผิดชอบมีน้อย

6. ปริมาณงานล้นมือ คนที่มีความสามารถ แต่ถ้าหากต้องรับงานมาก หน้าที่จนล้นมือ ก็อาจจะทำไม่ทัน และเกิดบกพร่องขึ้น ก็อาจเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัย เสื่อมได้

7. เหตุกระทบกระเทือนขวัญ ขวัญมีส่วนสำคัญที่จะทำให้คนตั้งใจทำดีหรือไม่ดี ได้ เหตุกระทบกระเทือนขวัญของข้าราชการ เช่น การไม่ได้รับการเอาใจใส่ การ ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การไม่ได้รับความเป็นธรรม การไม่มีความมั่นคง

8. ความไม่ถือสาของสังคม สังคมมีส่วนต่อการกระทำผิดวินัยเป็นสิ่งแวดล้อม อันหนึ่งที่จะทำให้วินัยดีหรือไม่ดีก็ได้ ถ้าสังคมไม่ใส่ใจต่อคนกระทำผิดวินัยและกลบยกย่อง ว่าเป็นคนเก่งแล้ว นับว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่ชวนให้คนทำผิดวินัยมากขึ้น

9. การสนับสนุน หรือสมยอมของผู้ได้รับบริการ ผู้มาติดต่อขอรับบริการ จากทางราชการ มีส่วนโน้มนำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยด้วย เช่น ให้สินบน ให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา

10. การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา อาจทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชา ทำอะไรผิด ๆ เนื่องจากไม่รู้ระเบียบ ไม่รู้ว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเป็น ความผิด

11. ความหละหลวมในการเลือกคน การรับคนเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความประพฤติและนิสัยใจคอ นับเป็นความหละหลวมในการเลือกคน อาจเป็นทางทำให้วินัยเสื่อมได้

12. การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัย เสียเลยก็ดี การมีกลไกเกี่ยวกับวินัยที่ไม่ดีก็ดี หรือการใช้กลไกเกี่ยวกับวินัยไม่ถูกต้องก็ดี เป็นช่องทางทำให้วินัยเสื่อมได้ทั้งสิ้น

การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการพลเรือนมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2523 : 3-3) เมื่อเกิดมีผู้กระทำผิดวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับความผิดนั้นโดยรวดเร็วและยุติธรรมความยุ่งยากเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยประการหนึ่ง ก็คือ ความไม่เท่าเทียมกันในการลงโทษ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้นการดำเนินการทางวินัยจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้แน่นอน เพื่อความยุติธรรมและรวดเร็ว จึงควรมีขั้นตอนในการพิจารณา

จูเซียส (Michael J. Jucius 1972 : 519) กล่าวถึงกระบวนการดำเนินการทางวินัยไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาทางวินัยให้แน่นอนและชัดเจน (Accurate Statement of the disciplinary problem)
2. การรวบรวมข้อมูลของปัญหาที่เกิดขึ้น (Collection of full information on the case)
3. การเสนอแนวทางที่ใช้ลงโทษ (Selection of tentative penalties to be applied)
4. การเลือกวิธีลงโทษที่เหมาะสม (Choice of the alternative penalties)

5. การดำเนินการลงโทษ (Application of the penalty)

6. การติดตามผล (Follow-up of the case)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 227-229) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัย ซึ่ง สมาน วังสียกฤษฎ์ (2526 : 97-98) ให้ความสำคัญสอดคล้องกันดังนี้

1. พิจารณาถึงความผิดที่เกิดขึ้น เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พิจารณาศึกษาให้ถ่องแท้ถึงเจตนาของผู้กระทำผิด ความผิดเช่นนั้นมีโทษมากน้อยเพียงใด และจำนวนครั้งที่ผู้นำกระทำผิดขึ้น ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ มีอยู่บ่อยครั้ง ที่พบว่าผู้กระทำผิดเพราะพลั้งเผลอ ไม่มีเจตนาแต่อย่างใด การลงโทษเอาผิดทางวินัย ก็อาจจะรุนแรงเกินไป เพียงแต่กล่าวตักเตือนก็อาจจะเพียงพอแล้ว แต่ถ้ากระทำผิดในเรื่องเดียวกันหลายครั้ง แม้ว่าจะได้กล่าวตักเตือนแล้ว ก็อาจจะพิจารณาโทษทางวินัยได้

2. พิจารณาถึงข้อเท็จจริง การรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยนั้นนับว่าสำคัญมาก ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงสาเหตุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของการกระทำผิดอย่างละเอียดละออเท่าที่จะทำได้ เพื่อความรัดกุมและรอบครอบในการลงโทษ

3. พิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ เมื่อได้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกระทำผิดแล้ว ก็สามารถพิจารณากำหนดโทษได้สะดวกขึ้น โดยทั่วไปการลงโทษได้กำหนดขั้นไว้ดังนี้คือ

- 1) การตักเตือน (Warning)
- 2) การตักเตือน (Reprimand)
- 3) การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตอบแทน (Suspension)
- 4) การลดตำแหน่ง (Demotion)
- 5) การปลดออก (Dismissal)
- 6) การลงโทษสถานหนัก (Drastic penalty) ได้แก่ การ

ไล่ออกเป็นคน

สำหรับลำดับของการลงโทษความผิดวินัยในราชการพลเรือนไทย ได้กำหนดไว้ 6 ระดับดังนี้

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตักเตือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ให้ออก
- 5) ปลดออก
- 6) ไล่ออก

4. พิจารณาการลงโทษ ในการลงโทษนั้น ถ้าหากมีตัวอย่างความผิด ประเภทเดียวกัน เคยพิจารณาลงโทษ ไปแล้วก็ไม่มีปัญหาอะไร แต่ความยุ่งยากอาจจะเกิดขึ้นในกรณีที่เป็นความผิดเป็นกรณีใหม่ ไม่เคยมีใครกระทำผิดเช่นนั้นมาก่อน ก็จะต้องพยายามพิจารณาให้รายละเอียดครอบคลุมเทียบเคียงกับความผิดที่มีลักษณะใกล้เคียงกันทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการลงโทษ

5. การพิจารณาคิดตามผล การลงโทษนั้นมีความประสงค์เพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นอีก เมื่อลงโทษไปแล้ว ควรบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อคอยติดตามว่าการลงโทษนั้น เป็นไปตามความประสงค์ของการลงโทษนั้นหรือไม่

บีช (Dale S. Beach อ้างถึงใน วิทยุ สาทร 2517 : 361-362)
ได้เสนอหลักการที่ควรระลึกในการดำเนินการทางวินัยไว้ดังนี้

1. องค์การหรือหน่วยงานควรมีนโยบายและกระบวนการปฏิบัติทางวินัยที่แน่นอนชัดเจน และปฏิบัติได้โดยไม่ต้องดิ่งเลเพราะความไม่ชัดเจนของวินัยที่กำหนดไว้

2. จะต้องประกาศหรือชี้แจงให้บุคลากรทราบล่วงหน้าทุกคน เพื่อป้องกันมิให้มีการทำผิดวินัยขึ้นมากกว่าที่จะมุ่งลงโทษหรือคอยจับผิด

3. จะต้องหาหลักฐานแห่งความผิดให้แน่ชัดและมั่นคงเมื่อจะมีการลงโทษ และควรยกประโยชน์ให้ผู้ถูกกล่าวหา ถ้ามีหลักฐานไม่เพียงพอ โดยถือว่าทุกคนบริสุทธิ์จนกว่าจะมีหลักฐานมาพิสูจน์ว่า เขามีความผิด

4. ความเสมอภาค และการปฏิบัติกร โดยสม่ำเสมอเป็นความจำเป็น ถ้ามีกรณีใดเคยลงโทษผู้ใดมาแล้ว จะต้องลงโทษทุกคนเช่นเดียวกัน ถ้าเป็นความผิด และจะละเว้นไม่พิจารณาโทษผู้ใดมิได้ เมื่อปรากฏว่ามีการทำผิดทำนองเดียวกันเกิดขึ้นอีก

5. โทษที่ลงแก่ผู้ทำผิดสถานใดเพียงใด เมื่อมีกรณีเดียวกันเกิดขึ้น จะต้องลงโทษเท่าเทียมกัน

6. การลงโทษควรจะเริ่มจากระดับน้อย ๆ แล้วหนักขึ้นตามลำดับถ้าบุคคลากรคนเดิมทำผิดในทำนองเดียวกันอีกซ้ำ ๆ เช่น

1) วากล่าวตักเตือน (Oralwarning)

2) วากล่าวตักเตือนพร้อมกับลงหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรในแฟ้มประวัติบุคคลากร (Oralwarning and recording)

3) ตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร และลงหลักฐานในแฟ้มประวัติ (Oralwarning and recording)

4) ให้งาน หรือหยุดงานในระยะเวลาที่กำหนด หรือลงโทษอย่างอื่นที่มีระเบียบวางไว้ชัดเจน (Suspension)

5) ไล่ออก (Discharge)

ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ ผู้บริหารไม่ควรลงโทษ สถานหนักแก่บุคคลากรคือการหลีกเลี่ยงทุกวิถีทางที่จะไม่ใช้วิธีไล่ออก แต่ไม่ควรใช้วิธีโอนหรือย้ายแทนการไล่ออก เพราะจะเป็นการหนีหรือเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา และเป็นการสร้างความยุ่งยากให้แก่หน่วยงานที่รับโอนหรือรับการย้าย

ข้อควรคำนึงในการดำเนินการทางวินัย (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 229-230)

วินัยเป็นเสมือนแบบหรือกรอบพฤติกรรมของคน คนที่อยู่ในระเบียบแบบแผน จักว่าเป็นคนมีวินัย เป็นคนดีเป็นคนประพฤติชอบ ปฏิบัติชอบ ส่วนคนที่ไม่มียินัยนับเป็นอันตรายต่อกลุ่ม ต่อองค์การและต่อสังคม และเหตุว่าวินัยเป็นกรอบขอบข่ายที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและสังคม โดยมีกฎข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม

ประเพณีและการลงโทษ เป็นเครื่องหนุนหลัง ดังนั้นผู้ประพฤติผิดวินัยจึงควรต้อง
 ได้รับความลงโทษ พึงระลึกว่าวินัย มีไว้เพื่อธำรงรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 ของการอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน การลงโทษจึงมุ่งป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิด
 กระทำซ้ำอีก และมุ่งหมายให้เป็นตัวอย่างที่มิให้ผู้อื่นกระทำความผิดเช่นนั้นด้วย ทั้งเพื่อ
 ช่วยบำรุงขวัญแก่บุคคลอื่น เพื่อรักษามาตรฐานการประพฤติตนและการปฏิบัติงานให้
 เป็นไปโดยถูกต้อง ความมุ่งประสงค์สำคัญของวินัยอยู่ที่ มุ่งจะป้องกันการกระทำความผิด
 มากกว่าการลงโทษ

การรักษาวินัย

การรักษาวินัย มีผู้ให้ความหมายไว้เช่น

การรักษาวินัย คือ การที่ข้าราชการประพฤติปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขต
 และจุดมุ่งหมายของวินัย เพื่อให้วินัยธำรงอยู่ตลอดไป และบังเกิดผลดีต่อทางราชการ
 ตลอดจนจนหมายรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด และเมื่อทราบว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้น จะต้องดำเนิน
 การทางวินัยทันที (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2525 : 143)

การรักษาวินัย หมายถึง การรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้าราชการ
 พลเรือนต้องปฏิบัติตามวินัย ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมาย
 กฎ ก.พ. ตลอดจนจรรยาบรรณ ค.ร.ม. ระเบียบต่าง ๆ กำหนดไว้ เพียงแต่ให้ข้าราชการ
 รักษาวินัยเพียงอย่างเดียว ย่อมไม่ได้ผล ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามส่งเสริมและ
 ระมัดระวังให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม ชักขึ้นหลัก
 เลี่ยง ก็จะมีการพิจารณาโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี มิฉะนั้นการรักษาวินัยจะไม่เป็น
 ผล (อาวูช สิงหเดช และคณะ, 2526 : 6)

การรักษาวินัยสำหรับข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูปฏิบัติ
 ตามวินัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูโดยเฉพาะ และ
 หมายความว่ารวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ที่อยู่ใต้
 บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำความผิดวินัย

นันทวย (ปาริชาต เกษมเสนาะ 2524 : 15)

กล่าวโดยสรุป "การรักษาวินัย" ไค้แก่ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 220)

- 1) การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย
- 2) การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย
- 3) การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย
- 4) การดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการผู้กระทำผิด

ผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการ

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดหน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2526 : 220)

1) ข้าราชการพลเรือนแต่ละคนมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยของตนเอง ข้าราชการผู้ใดไม่รักษาวินัยของตนเองถือว่าเป็นผู้กระทำผิดวินัย (มาตรา 65) ส่วนวินัยที่จะต้องรักษานั้น กำหนดไว้ในมาตรา 66-82 ของกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนอยู่แล้ว

2) ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ต้องรักษาวินัยของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยการส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยหน้าที่นี้ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดวินัย (มาตรา 82) นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีอีกด้วย

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2526 : 147-148) มีความเห็นต่อผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการซึ่งสอดคล้องกับข้างต้น และยังเสนอความเห็นต่อผู้มีหน้าที่รักษาวินัยเพิ่มเติมอีกคือ

3) องค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันนี้องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน คือ ก.พ. ของข้าราชการครู คือ ก.พ. ของข้าราชการครู คือ ก.ค. สำหรับข้าราชการประเภทอื่นไค้แก่ ก.ตร. ก.ม.

ก.ต. ก.ท. ก.ก. ฯลฯ ซึ่งองค์การดังกล่าว มีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมและ
 ควบคุมงานให้ข้อเสนอแนะ กำหนดระเบียบวิธีการหรือให้คำปรึกษาแก่นายกรัฐมนตรี
 คณะรัฐมนตรี ในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานบุคคล และยังทำหน้าที่
 ติดตามผลให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนเดียวกัน

4) รัฐบาล ไม่ว่าจะป็นรัฐบาลใด และไม่ว่ารัฐบาลจะมีอายุในการเข้า
 มาบริหารประเทศในระยะเวลาอันสั้นก็ตาม จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการบริหาร
 ประเทศสำหรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำ รัฐบาลจะกำหนด
 นโยบายในเรื่องการรักษาวินัยให้กระทรวงทบวงกรมยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางต่อไป

5) สื่อมวลชน สื่อมวลชนแม้ว่าจะไม่ใช่องค์การของรัฐบาล อันที่จะ
 เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัย ของข้าราชการ อย่างเป็นทางการโดยตรงก็ตาม แต่
 การเสนอข่าวสารประจำวัน ที่เกิดจากการกระทำของข้าราชการนั้นทำให้เห็นได้ว่า
 สื่อมวลชนเป็นผู้นึ่ง ที่ทำหน้าที่ช่วยในการรักษาวินัยข้าราชการ ซึ่งมีทั้งในทาง
 เสริมสร้างและในทางควบคุม

นอกจากนี้สื่อมวลชน ยังเป็นศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์ ในการสื่อ
 ข้อความระหว่างรัฐบาลกับประชาชน อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาที่จะเกิดการขัดแย้ง
 หรือจะเข้าใจในเบื้องต้นไปในทางที่ผิด ระหว่างประชาชนกับทางราชการได้เป็น
 อย่างดี

วิธีการรักษาวินัย

การรักษาวินัยของข้าราชการ ตั้งแต่สมัยโบราณมามีวิธีการที่จะให้
 ข้าราชการมีวินัยดี ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน
 โดยสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการยึดมั่นในปณิธานร่วมกัน เช่นการสาบานตนต่อหน้า
 ขงชัยเฉลิมพลของทหาร สร้างเงื่อนไขให้เกิดความกลัวคัง เช่นการทำพิธีดื่มน้ำ
 พระพิพัฒน์สัตยา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พิธีการดื่มน้ำพระพิพัฒน์สัตยานี้ พลตรีหม่อมหลวงศรี
 กล้วยศักดิ์ ได้เขียนไว้ในคำบรรยายเรื่อง "พระราชพิธีดื่มน้ำพระพิพัฒน์สัตยา" ว่า
 เป็นพระราชประเพณีที่มีมาแต่สมัยโบราณ แม้จะไม่มีหลักฐานแน่ชัดว่า ก่อนสมัย

กรุงศรีอยุธยา เมืองไทยเราได้มีพระราชพิธีนี้แล้วหรือยัง แต่ในสมัยกรุงศรีอยุธยา นั้นปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่ามีการถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยา ทั้งแต่ครั้งสมเด็จพระเจ้าอู่ทอง เริ่มสร้างกรุงศรีอยุธยาที่เกี่ยว และถือว่าการถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยาเป็นพิธีสำคัญ ซึ่ง บรรดาข้าราชการผู้มีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับความยุติธรรมแห่งบ้านเมืองจะขาดเสียมิได้ ถึงกับตราไว้ในกฎหมายเพียรบาล ฉบับที่ประกาศใช้เมื่อปีชวด สมุททศก ศักราช 720 (พ.ศ. 1891) ความว่า "ลูกขุนผู้ใดขาดถือน้ำโหมถึงตาย" เป็นต้น

วัตถุประสงค์อันสำคัญของพิธีนี้จะเห็นได้ว่า เป็นพิธีที่หวังจะหลอหลอม กล่อมขวัญของบรรดาข้าราชการทั้งฝ่ายทหารและพลเรือนให้ตั้งอยู่ในความซื่อสัตย์ สุจริต จงรักภักดีในชาติ ศาสนาและองค์ประมุขอย่างแนบแน่นมั่นคงแล้ว ย่อมเป็น พลังชั้นมูลฐานที่สำคัญประการหนึ่ง สำหรับสร้างความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงให้แก่ ชาติสืบไป (ทรงวิทย์ แก้วศรี และสุวรรณ ชนะสงคราม 2526 : 248)

ปัจจุบันทางราชการสนใจต่อการรักษาวินัยของข้าราชการมากจะเห็น ได้ว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มีหลักการใน การรักษาวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย เพิ่มขึ้นจากหลักการ ที่มีมาแต่เดิม ที่มุ่งแต่ในทางบังคับปราบปรามลงโทษเท่านั้น แต่ตาม พ.ร.บ.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยอีกด้วย ทั้งนี้เพราะทางราชการเล็งเห็นว่าการรักษาวินัย แต่เฉพาะผู้บังคับบัญชาลงโทษหาเพียงพอไม่จะต้องใช้วิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการ มีวินัยก็ควบคู่ไปด้วย การรักษาวินัยข้าราชการจึงจะได้ผลสมความมุ่งหมาย (ทรงวิทย์ แก้วศรี และสุวรรณ ชนะสงคราม 2526 : 254)

สนธิศักดิ์ สนธิศักดิ์ (2523 : 33) ได้กล่าวไว้ว่าการรักษาวินัยมี 2 แบบ

คือ

1. แบบปฏิฐาน หรือแบบนิธาน หรือแบบบวก (Positive discipline)
2. แบบนิเสธ หรือแบบลบ (Negative discipline)

การรักษาวินัยแบบ ปฏิฐาน หรือแบบบวก เป็นแบบสร้างสรรค์ซึ่งมีลักษณะ

ดังนี้

- 1) มุ่งวินัยของหมู่คณะ
- 2) ส่งเสริมให้คนมีวินัย
- 3) ใ้มีวินัยโดยใจสมัคร
- 4) หัวหน้างานต้องสร้างสิ่งแวดล้อมให้ดี ป้องกันสิ่งแวดล้อมเลว ที่จะทำให้วินัยเสีย

สำหรับวินัยแบบนิเสธ (Negative discipline) เป็นแบบกำหนดไว้ เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนจะถูก ลงโทษ มีลักษณะดังนี้

- 1) มุ่งหนักเป็นรายบุคคล
- 2) มุ่งในลักษณะปราบปราม หรือแก่เมื่อทำผิดแล้ว
- 3) มุ่งบังคับให้ มีวินัย
- 4) มุ่งบังคับบัญชาความรับผิดชอบ

นั่นคือ การรักษาวินัยจะต้องปฏิบัติตามทั้งสองแบบ คือทั้งควยใจสมัคร และถูกบังคับเพื่อความอยู่รอดของการปฏิบัติงานให้ได้ผลสมบูรณ์ตามจุดหมาย ของประเทศชาติ

บีช (Dale S. Beach 1970 : 605) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการ ทำงานของกลุ่มบุคคลต่างมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ วินัยที่ใหม่ 2 แบบ คือ วินัยแบบลบ (Negative discipline) และวินัยแบบบวกหรือแบบสร้างเสริม (Positive or Constructive discipline)

วินัยแบบลบ เป็นวินัยที่ใช้วิธีบังคับที่รุนแรง หรือใช้อำนาจให้มีความเกรงกลัว หากฝ่าฝืนกฎระเบียบ จะมีการลงโทษ

ส่วนวินัยแบบบวก จะมุ่งพัฒนาบุคคลให้เกิดความพึงพอใจเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ

สอดคล้องกับความเห็นของ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 222) ได้กล่าวถึงการรักษาวินัยไว้ว่ามีการปฏิบัติกันอยู่ 2 แบบเช่นกัน คือ แบบปฏิฐาน (Positive discipline) และแบบนิเสธ (Negative discipline)

การรักษาวินัยแบบปฏิฐาน หรือแบบบวก หมายถึง การเสริมสร้างท่าที และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ ด้วยความสุจริตใจ (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 222) ทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยอุทิศในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจสามัคคีประสานงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน วิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเองเป็นอัตโนมัติ (Self-discipline) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 222) หน่วยงานและหัวหน้างาน จะต้องเสริมสร้างวินัยที่ค้ำขึ้นในหน่วยงาน และทำตัวอย่างที่ดีให้ดูให้ปฏิบัติตามได้ ไม่ต้องบังคับ การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งหนักไปในทางวินัยหมู่ (Group - discipline) และมุ่งไปในทางเสริมสร้าง (ประวิณ ณ นคร 2514 : 441)

การรักษาวินัยแบบนิเสธ หรือแบบลบ หมายถึง การรักษาวินัยที่มุ่งถึงการบังคับให้บุคคลที่อยู่ ในกรอบขอบข่ายของวินัย ใ้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัด มีการกำหนดบทลงโทษไว้ การรักษาวินัยในลักษณะนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ต้องอยู่ในระเบียบวินัยด้วยความเกรงกลัว โดยที่อาจไม่เข้าใจในวินัยนั้น ๆ หรือแม้ไม่เต็มใจก็จำยอมปฏิบัติตาม (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 223) การรักษาวินัยแบบนี้ มุ่งควบคุมให้คนมีวินัย เป็นรายบุคคล (individual discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบลบ จึงมุ่งไปในทางปราบปราม กระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง และหนุ่หลังด้วยมาตรการลงโทษ บางตำราจึงเรียกรักษาวินัยแบบนี้ว่าวินัยแบบลงโทษ (punitive discipline) (ประวิณ ณ นคร 514 : 440) หรือเรียกว่าวินัยโดยใช้อำนาจบังคับ (authoritarian discipline) บางทีก็เรียกว่า วินัยทางปราบปรามหรือแก้ไข (punitive or corrective discipline)

สำหรับการรักษาวินัยในราชการนั้น คิงส์เบอรี (Joseph B. Kingsbury 1957 : 53 อ้างถึงไพล์ระวีณ ๗ นคร 2524 : 442) ให้ความเห็นว่า จะต้องใช้วิธีการรักษาวินัยทั้ง 2 แบบดังกล่าว จะต้องมีการระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งระบุงการที่พึงประพฤคและที่คองห้ามไว้ให้ชัดเจน เมื่อมีการฝ่าฝืนก็จะต้องลงโทษ แต่สำหรับข้าราชการพลเรือนนั้น มีความจำเป็นแตกต่างจากทหารอยู่บ้าง ข้าราชการพลเรือนไม่ใช่เด็ก ๆ แต่เป็นผู้ที่ไค้รับคักเลือก บนรากฐานการศึกษาและความเฉลียวฉลาด หวังให้เขาใช้เหตุผลและวินิจัย หรือบางทีก็คองการให้เขาใช้ความคิดริเริ่ม ความคำริ และสติปัญญา การรักษาวินัยแบบบังคับ (Authoritarian discipline) จะไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มตามสมควร มักจะทำให้เกิดความกลัว หรือเป็นปฏิปักษ์ ซึ่งจะไม่ช่วยใ้มีจิตใจ ที่จะให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน ส่วนการรักษาวินัยแบบ ทำให้เกิดอคติวินัยนั้น เป็นรากฐานสำหรับสังคมประชาธิปไตย และเป็นทางใ้ราชการสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

โดยนัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปเพื่อความเข้าใจใ้ได้ว่า การรักษาวินัย ที่ผู้บังคับบัญชาควรสนใจดำเนินการใ้ผู้ใ้บังคับบัญชามีวินัย นั้นโดยวิธี

1. การส่งเสริมและป้องกัน เพื่อให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยที่ดีและจะใ้ไม่ทำผิดวินัย

2. การบังคับหรือปราบปรามผู้กระทำผิด จะต้องทำควบคู่กันไปค้ว แต่ไม่ใช่คองทำแต่ในทางบังคับหรือปราบปรามเพียงอย่างเดียว

หากข้าราชการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น สนใจคองการรักษาวินัยอย่างจริงจัง แล้วก็จะช่วยใ้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปค้วด้วยคมีประสิทธิภาพ สมความมุ่งหมายคองกล่าว และทำให้ภาพพจน์ของข้าราชการค้ว

การลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัย เป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปราม คือใช้สำหรับปราบข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย และ

ปรามไว้ให้ข้าราชการไม่กล้ากระทำผิดวินัย เพราะกลัวถูกลงโทษ แม้ว่า การลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นอันดับสุดท้ายในการรักษาวินัยข้าราชการ แต่ก็เป็นมาตรการที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้อยู่ครบเท่าที่ยังมีข้าราชการกระทำผิด วินัย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 286)

วัตถุประสงค์ของการลงโทษ

สตาล (O. Glenn Stahl 1962 : 371) กล่าวว่าไม่มีการจัดองค์การ ใดที่จะเรียบร้อยสมบูรณ์ ไม่มีการบริหารใดที่ จะดีเลิศทุกประการไม่มีระบบการ บริหารงานบุคคลใดที่จะไม่มีการกระทำผิดเสียเลย อันที่จะหลีกเลี่ยงพ้นจากการลงโทษ บางประการสำหรับการประพฤติดี หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ดีของเจ้าหน้าที่ตลอดไปได้

ดังนั้นการที่จะหวังว่าในองค์การหนึ่ง ๆ จะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดย เรียบร้อย ไม่มีการกระทำผิดวินัยเลยนั้นย่อมเป็นไปได้ และก็เช่นกัน การที่จะ หลีกเลี่ยงที่จะ มิให้มีการลงโทษก็เป็นสิ่งที่เป็นไปไคยาก ดังนั้น "ที่ใดไม่มีระเบียบ วินัย ที่นั่นต้องมีการลงโทษ" และการลงโทษจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันกับวินัย ยากที่จะ แยกออกจากกันได้ แต่การลงโทษนั้นควรที่จะเลือกใช้เป็นวิธีการขั้นสุดท้าย ในเมื่อ เห็นว่าจำเป็นจะต้องใช้เพราะการป้องกันและการเสริมสร้างทางวินัยนั้นมิได้ผล

เมตต์ เมตต์การุญจิต (2525 : 57) ให้คำอธิบายไว้ว่า ในการ ลงโทษ ผู้กระทำผิด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกระทำผิด อาญาแผ่นดิน หรือการ ลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยก็ตาม โดยทั่วไปย่อมจะมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

1. เพื่อปราบปรามผู้กระทำผิดโดยนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ ตามลักษณะ แห่งความผิดทั้งทางวินัย อาญาและแพ่ง
2. เพื่อมิให้ผู้นอกระทำการเอาเยี่ยงอย่าง วิธีนี้เป็นการป้องกันสังคม หรือบุคคลทั่วไป (protection of society) มิให้กระทำผิดเกิดขึ้นในอนาคต
3. เพื่อปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิด (reform of the offender)

ซึ่งการลงโทษ จะเป็นวิธีการ อย่างหนึ่งที่จะช่วยเปลี่ยนนิสัย สันดานของผู้กระทำผิด ให้ดีขึ้น เพราะจะเกิดความเกรงกลัว มีกลางกระทำผิดขึ้นอีก เป็นการปรับปรุง จิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดีได้คงเดิม

4. เป็นการสร้างภาพจน์ให้ประชาชนทั่วไปเห็นว่า ระบบราชการไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกกฎหมายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ยุติธรรมและเสมอภาคกัน บุคคลใด กระทำผิด จะต้องได้รับโทษ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีหรือ ปลัดกระทรวงก็ตาม

5. เพื่อเสริมสร้างขวัญข้าราชการที่มีความตั้งใจ และมีความประพฤติดี ได้เห็นว่าบุคคลที่กระทำผิดยอมได้รับโทษ เพราะถ้าหากทางราชการปกป้อง หรือ คอยช่วยเหลือผู้กระทำผิดไว้แล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการอื่น ๆ เกิดความรู้สึกท้อแท้ ใจในการที่จะกระทำดี และจะทำให้เกิดทัศนคติที่ว่า "ใครมีเมียสาวได้สาวเอา" คนซอกคอคนเซอ คนทำผิดกลับได้รับการยกย่อง ได้ทรัพย์สินจากการกระทำผิด และ ยังพ้นจากการถูกลงโทษ ในที่สุดบรรยาการ ในสถานที่ทำงานก็จะแสดงออกไปใน ทางลบ เช่น เนื้อหา ขาดการริเริ่มสร้างสรรค์

6. เพื่อความศักดิ์สิทธิ์แห่งระเบียบกฎหมาย เพราะการที่กำหนดโทษหรือ ข้อห้ามใด ๆ ไว้แล้วหากไม่มีการดำเนินการแก่ผู้กระทำผิด กฎหมายหรือระเบียบ เหล่านั้น ก็ยอมไร้ผล ขาดความศักดิ์สิทธิ์ในที่สุดก็จะมีใครเคารพเชื่อฟัง

ประวิณ ฅ นคร (2514 : 443) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการลงโทษ ไว้ดังนี้

- 1) เพื่อความศักดิ์สิทธิ์แห่งวินัย จึงต้องมีโทษเมื่อมีการกระทำผิด
- 2) เพื่อรักษาขวัญของพนักงาน คือให้พนักงานรู้สึกว่าการทำดี จะได้รับผลดี ผู้ทำไม่ดี จะได้รับผลไม่ดีอย่างเที่ยงธรรมเสมอ
- 3) เพื่อให้ผู้นั้นเข็ดหลาบสังวรระมัดระวัง ไม่กระทำผิดต่อไป
- 4) เพื่อให้ผู้นั้นเกรงกลัว ต่อการกระทำผิดเช่นนี้ และไม่กล้าเอา

เยี่ยงอย่าง

5) เพื่อรักษามาตรฐานอันสูง ในทางความประพฤติของข้าราชการและรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน

หยุด แสงอุทัย (2523 : 174) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการลงโทษในทฤษฎีสัมผัส (Relative Theory) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการลงโทษไว้ 2 ประการ คือ

ประการแรก เพื่อต้องการจะให้สังคม ปลอดภัยจากการกระทำผิด โดยหวังว่าจะไม่เกิดกรณีเช่นนั้นอีกในภายหน้า

ประการที่สอง เพื่อต้องการที่จะปรับปรุงตัวผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นคนดี โดยให้กลับเข้าสู่สังคมอย่างเคมไค

ถึงแม้ว่า วัตถุประสงค์ของการลงโทษ จะมีผู้กล่าวไว้มากก็ตาม ก็อาจกล่าวสรุปความมุ่งหมายของการลงโทษทางวินัย ได้ 2 ประการ ซึ่งชุกก็กั เพียงตรง (2519 : 267) ได้กล่าวไว้ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อปราบปรามการกระทำผิดหรือละเมิดวินัย การลงโทษทางวินัย เป็นการหยุดยั้งการกระทำผิดวินัย หรือปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย ให้ลดน้อยลง
2. เพื่อรักษาเสถียรภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารให้ข้าราชการมีความประพฤติอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เป็นการสร้างความความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการทั่วไป

การดำเนินการลงโทษทางวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลความประพฤติ และการทำงานของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทั้งยังต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการในการพิจารณาการลงโทษตามขอบเขตของอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ ลดหลั่นกันลงไป ตามความร้ายแรงของความผิดที่กระทำตาม มาตรา 82 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 บัญญัติว่า

"ถ้าผู้บังคับบัญชาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใด กระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้ขึ้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องไต่รับโทษ และอยู่ในอำนาจคนที่ส่งลงโทษได้ให้ส่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้ขึ้นควรจะได้รับโทษสูงกว่าที่ตนเองมีอำนาจส่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดเห็นขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี" มาตรา 82 วรรค 3 บัญญัติว่า "ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลย ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ตาม มาตรา นี้ โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้ขึ้นกระทำผิดวินัย" จะเห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชานอกจากจะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยแล้ว ยังต้องคอยปราบปราม และลงโทษผู้กระทำผิดวินัยให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เป็นธรรมและนับพลัน (สุทัศน์ คັນพิบูลย์ และวิภา ลีวากรณ์ 2523 : 11)

การสอบสวนเพื่อลงโทษข้าราชการที่จะกระทำผิดวินัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ (สมาน รังสิโยภฤกษ์ 2526, :99)

1. ตั้งกรรมการสอบสวน
 2. แจ้งคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนให้กรรมการทุกคนทราบ
 3. ส่งเรื่องกล่าวหาให้ประธานกรรมการ
 4. แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน
 5. ประธานกรรมการต้องบันทึกวันที่ได้รับทราบคำสั่งตั้งกรรมการพิจารณาคำสั่ง
- สำนวนไว้
6. รวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งสอบปากคำพยาน
 7. เรียกผู้ถูกกล่าวหามาชี้แจงแก้ข้อหา โดยกำหนดเวลาให้ตามสมควรว่าให้มาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการภายในกี่วัน

สำหรับขั้นตอนการพิจารณาการสอบสวนข้าราชการครู ที่กระทำผิดวินัยนั้น จะมีลักษณะการดำเนินการ เหมือนกับข้าราชการทั่วไป เช่นกัน เพราะใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ฉบับเดียวกันเป็นแนวปฏิบัติ แต่ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค., อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณี ซึ่งกำหนดไว้แล้วความมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ข้อเสนอแนะก่อนจะทำการสอบสวนและลงโทษ

โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2526 : 263) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ผู้บังคับบัญชา ควรจะได้พิจารณาก่อนจะทำการสอบสวนและลงโทษ มีดังต่อไปนี้

1. คนทำดี หากหลงผิดไปควรได้รับอภัย
2. คนทำชั่ว มักจะกระทำผิดบ่อย ๆ แต่เปลี่ยนแปลงวิธีการ ควรลงโทษ เช็ดถูหรือไล่ออกไม่ควรให้ชั้นตอน เป็นเครื่องมือปกป้องคนชั่ว
3. การปล่อยคนชั่วไป 10 คน ก็กว่าลงโทษคนดี 1 คน
4. คนทำงานจะผิดพลาดได้ ทว่าผิดมาก การที่มีคนจับผิดย่อมแสดงว่า เขาทำงาน
5. ข้อเท็จจริงนั้น อาจตรงกันข้าม กับจำนวนการสืบสวนคดีพรรคพวก มาก คนโกหกเก่ง จะเป็นผู้นะหรือรอดตัว
6. จำนวนการสอบสวน จะเป็นไปตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ หากกรรมการเข้าข้างใครแล้ว ฝ่ายนั้นมีโอกาสจะเป็นผู้ผิด แต่ก็ไม่ใช่ทุกราย
7. เมื่อมีการกล่าวหาระหว่างผู้น้อย กับผู้บังคับบัญชา เราควรจะมีหลักการ ไม่ใช่ตัวบุคคล ถ้าผู้ใหญ่ผิดควรลงโทษ หลังจากได้ดำเนินการกับผู้น้อยไปแล้ว
8. การย้าย การลงโทษ มิใช่การแก้ปัญหาทางบริหารบุคคล และอาจ เป็นการเพิ่ม หรือพัฒนาปัญหา ขึ้นมาอีกก็ได้
9. ผู้ถูกกล่าวหา มิใช่จำเลย ควรฟัง และให้โอกาสเขาบ้าง
10. คนที่รอดตัวพ้นผิด อาจเป็นคนที่โกหกเก่งที่สุดก็ได้

หลักในการพิจารณาการลงโทษทางวินัย

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 198) กล่าวว่า ในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณาโทษทางวินัย ควรต้องคำนึงถึงหลักสำคัญ 3 ประการคือ

1. หลักความยุติธรรม คือการแสวงหาข้อเท็จจริง และการวินิจฉัยเพื่อการลงโทษผู้กระทำผิด ควรกระทำอย่างมีเหตุผล และยุติธรรม การสอบสวนต้อง

พิจารณาให้แน่ชัดว่าเป็นผู้กระทำผิดจริง จะฟังความข้างเดียวไม่ได้ ควรให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วยก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ลงไป

2. หลักความเป็นธรรม คือการลงโทษจะต้องให้เสมอภาคกัน ผู้ใดกระทำผิดจะต้องถูกลงโทษเช่นเดียวกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาในศาลใด เช่นศาลความหนักเบาแห่งความคิด ผลแห่งความคิด ประวัติการทำงาน และเหตุฉกฉกให้เกิดการกระทำผิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ควรจะนำมาเป็นปัจจัยประกอบในการใช้ดุลพินิจลงโทษสถานหนักเบาตามควรแก่กรณีด้วยความเป็นธรรม

3. หลักความฉับพลัน คือการลงโทษต้องกระทำทันที หรือให้เร็วที่สุด เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น การลงโทษนี้จึงจะได้ผลสมกับความมุ่งหมาย ถ้าการพิจารณาสอบสวน ใช้เวลานานเกินไป ปล่อยให้โจรผู้กระทำผิดคิดว่าสิ่งที่ตนได้กระทำไปนั้นเป็นความผิดหรือไม่เมื่อถูกลงโทษ ผู้กระทำผิดก็คงจะไม่สำนึกในความผิด และข้าราชการผู้นั้นที่เห็นว่าผู้กระทำผิดควรจะได้รับโทษ แต่ไม่เห็นมีการลงโทษในทันทีทันใด ก็จะเกิดแนวความคิดที่ว่าวินัยขาดความศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งหากปล่อยไว้ ก็ยิ่งจะทำให้วินัยของส่วนราชการนั้นเสื่อมไปด้วย

หลักการพิจารณาการลงโทษดังกล่าวนี้ มีความเห็นเช่นเดียวกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 230) คือ ความยุติธรรม ความเป็นธรรม ความฉับพลัน นอกจาก 3 ประการนี้แล้ว สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวเพิ่มเติมอีก คือ ความทั่วถ้วน

ความทั่วถ้วน ในการลงโทษจะต้องพยายาม กว้างขวางหรือนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ทั่วถ้วนกัน มิใช่การกระทำอย่างเดียวกัน คนหนึ่งถูกลงโทษแต่อีกคนหนึ่งไม่ถูกลงโทษ โดยอ้างว่ามีอภัยหมายเอื้อมไปไม่ถึง การสร้างข้อยกเว้นขึ้นมาย่อมทำให้เกิดความไม่เสมอหน้า ความไม่ทั่วถ้วนและความอยุติธรรมขึ้น อันเป็นผลทำให้สังคมถูกบ่อนทำลาย และยอมเจาสลายในที่สุด

นอกจากนี้ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 66-68) ได้เสนอข้อควรคำนึงในการลงโทษ ว่าผู้บังคับบัญชาที่คิดจะต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ประกอบดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา ที่จะสั่งลงโทษนั้น มีอำนาจตามกฎหมายหรือไม่เพียงไร ก่อนจะพิจารณาสั่งการจะต้องดูกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ให้ถี่ถ้วนเสียก่อน
2. การสั่งลงโทษ จะต้องอยู่ในอำนาจ การสั่งลงโทษที่เกินกว่าอำนาจ อนุญาต เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งไม่มีผลบังคับได้
3. ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของท่านนั้น ถ้าไม่ได้อยู่ในการบังคับบัญชาของตน ก็ย่อมไม่มีอำนาจที่จะลงโทษได้
4. ต้องพิจารณาดังกระบวนการดำเนินการทางวินัย ว่าได้กระทำอย่าง ถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ เพราะความผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณีต้องตั้งกรรมการ ขึ้นสอบสวน บางกรณีก็อาจไม่ต้องตั้งกรรมการ ขึ้นสอบสวน เช่นกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏ ชัดแจ้ง หรือกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ให้การรับสารภาพไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น
5. ต้องคำนึงถึงหลักในการลงโทษ ที่มาตรา 84 ได้กำหนดไว้ให้ผู้สั่ง ลงโทษถือปฏิบัติคือ จะต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด อย่ากระทำไปโดย พยาบาท โดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ไม่มีความผิด
6. ในการลงโทษข้าราชการตามมาตรา 84 บังคับไว้ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในกรณีใดตามมาตราใด นั่นคือ ให้อ้างฐานความผิด ไว้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศน ชนะดี (2521 : 71-76) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519 จาก ผู้กระทำผิดความผิดจำนวน 213 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครู กระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ความผิดรองลงมาคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ส่วนความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูไม่ได้กระทำผิดเลย

มี 6 กรณีคือ ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่ส่งเคราะห์ผู้มาติดต่อกองการในหน้าที่ราชการของตน กระทำการหรือให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ทำให้เสียความเป็นธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นกรรมการผู้จัดการผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ละเลยต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

การได้รับโทษทางวินัยของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้นเงินเดือน คัดเงินเดือนและภาคทัณฑ์เป็นส่วนมากคิดเป็นร้อยละ 72.30

ลักษณะของข้าราชการครูที่กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัย ปรากฏผลดังนี้

เพศ ข้าราชการครูเพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และข้าราชการครูชายถูกลงโทษร้ายแรงมีจำนวนมากกว่าข้าราชการครูหญิง

วุฒิ ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรงมีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่ง ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงเป็นครูมากกว่าครูใหญ่

เงินเดือน ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และถูกลงโทษร้ายแรง ยังมีเงินเดือนน้อย จำนวนผู้กระทำผิดและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยังมีมากขึ้นและเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดต่ำลง

อายุ จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย และถูกลงโทษร้ายแรงนั้นยังมีอายุน้อยจำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นและเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง

อายุราชการ ข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยและถูกลงโทษ ร้ายแรงยิ่งมีอายุราชการน้อย จำนวนยิ่งสูงขึ้น ตรงข้ามยิ่งมีอายุราชการสูงขึ้น จำนวนยิ่งลดลง

สินสมุทร ประทุมตา (2521 : 106-111) ได้ศึกษาความผิดทางวินัย ของข้าราชการครูสังกัดกองการบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ.2517-2519 จำนวน 778 ราย ผลการศึกษาพบว่า

เพศ ข้าราชการครูเพศชาย กระทำคามผิดในกรณีต่าง ๆ โดยส่วนรวม แตกต่างจากข้าราชการครู เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 เมื่อเปรียบเทียบโทษที่ได้รับโดยส่วนรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาโทษแต่ละสถานปรากฏว่า ข้าราชการครูเพศชายได้รับโทษมากกว่า ข้าราชการครูเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ ข้าราชการครูส่วนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน กระทำผิดและโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี กระทำผิดในกรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการมากกว่าครูกลุ่มอายุอื่น และกระทำผิดกรณีไม่สนับสนุนนโยบายการปกครองของรัฐบาลน้อยกว่าครูที่มีอายุกลุ่มอื่น ๆ ครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ มากกว่าครูที่มีอายุกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับโทษที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบตามอายุของผู้กระทำผิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีอายุ 18-30 ปี ได้รับโทษไล่ออก ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์มากกว่าครูที่มีอายุกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิ ข้าราชการครูส่วนจังหวัดที่มีวุฒิแตกต่างกันโดยส่วนรวมกระทำผิดวินัย ไม่แตกต่างกัน และพบว่าครูกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง กระทำผิดมากกว่ากลุ่มครูวุฒิอื่นในกรณีที่ไม่สนับสนุนนโยบายของทางรัฐบาล ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิที่แตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าข้าราชการครู ที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ได้รับโทษทุกคนมากกว่าครูกลุ่มวุฒิอื่น

ตำแหน่ง ครูใหญ่และครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทำผิดโดย
ส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีความผิดพบว่าครูใหญ่กระทำผิดมากกว่า
ครูในกรณี ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่
ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่ส่งเคราะห์ผู้มาติดคอและใช้ตำแหน่ง
หน้าที่หาผลประโยชน์ทำให้เสียความเป็นธรรม ส่วนครูกระทำผิดมากกว่าครูใหญ่ใน
กรณีรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับโทษที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ กล่าวคือ ครูได้รับโทษทุกสถานมากกว่าครูใหญ่

เงินเดือน ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกันโดยส่วนรวมกระทำ
ความผิดไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีปรากฏว่า ข้าราชการครูส่วนจังหวัด
ที่มีเงินเดือนระหว่าง 750-1,459 บาท กระทำผิดในกรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้
แก่ราชการมากกว่าครูที่มีเงินเดือนกลุ่มอื่น ครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 1,460-
2,099 บาท และตั้งแต่ 2,100 บาท ขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติราชการด้วย
ความซื่อสัตย์ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 2,100 บาท
ขึ้นไป กระทำผิดกรณีใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ทำให้เสียความเป็นธรรม
มากกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนช่วงอื่น ๆ ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวม มีความต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาแต่ละสถาน ปรากฏว่า ครูที่มีเงินเดือนระหว่าง
750-1,459 บาท ได้รับโทษไล่ออก ปลดออก ลดชั้นเงินเดือน และตัดเงินเดือน
มากกว่าครูกลุ่มเงินเดือนช่วงอื่น ๆ ส่วนครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 1,460-2,099
บาท ได้รับโทษภาคทัณฑ์มากกว่าครูที่มีเงินเดือนกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุราชการ ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอายุ
ราชการแตกต่างกัน กระทำผิดวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการ
ครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดทางวินัยในกรณี ไม่ปฏิบัติตาม
ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ และกระทำ
การอันได้เชื่อว่าประพฤติกว้างกว่าครูกลุ่มที่มีอายุราชการช่วงอื่น ๆ ข้าราชการครู
ที่มีอายุตั้งแต่ระหว่าง 5-9 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี

และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนครูที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป
กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ระเบียบที่ได้รับโดยส่วน
รวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ
น้อย (1-9 ปี) ได้รับโทษร้ายแรงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก ส่วนข้าราชการ
ครูที่มีอายุราชการมาก ๆ (25 ปีขึ้นไป) กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
ซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มอายุน้อย

วันเพ็ญ พันสถา (2524 : 140-149) ได้ศึกษาวิจัยความผิดทางวินัย
ของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2516-2522 จำนวน 2,274 ราย
ผลการวิจัยพบว่า คาร้อยละเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสังกัด
ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทำความผิดทางวินัยในทุกกรณี
ความผิดสูงกว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และ
ข้าราชการครูทั้งสองสังกัดกระทำความผิดทางวินัยในกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่า
ประพฤติกว้างมากที่สุด รองลงมาได้แก่กรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ เขต
การศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้กระทำความผิดน้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษทั้ง 6 สถานที่ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด และข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ได้รับระดับโทษที่มีจำนวนผู้ที่ได้รับโทษสูงสุด ได้แก่ โทษตัดเงินเดือน ส่วนระดับโทษ
ที่มีจำนวนผู้ที่ได้รับโทษต่ำสุดได้แก่ โทษปลดออก เขตการศึกษาที่มีผู้ได้รับโทษมากที่สุด
ได้แก่ เขตการศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้ได้รับโทษน้อยที่สุด

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 108) ได้ศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติในการ
รักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 จากผลการวิจัย
สรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควร
ประกอบด้วย การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและหน้าที่ความ
รับผิดชอบของ อ.ก.ค. กรมสามัญศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษา
การพัฒนาและการให้พินิจจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครู ในการเลือกสรร

ให้โคบุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิตนักศึกษาคณะที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึก
 ในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนโคบุคคลที่มีคุณสมบัติ
 เหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้วเป็นหน้าที่ของผู้นบังคับบัญชาในโรงเรียน ที่จะ
 ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการ
 ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธี
 การบังคับ คือการจกให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครู มีขวัญและ
 กำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ ซึ่ง อ.ก.ค.
 กรมสามัญศึกษา เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการให้ความสนับสนุนและส่งเสริมการ
 ปฏิบัติในการรักษาวินัยให้ดียิ่งขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย