

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดทางวินัย ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ  
ประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีเนื้อหาเรียงลำดับ คือ  
แนวความคิดเกี่ยวกับวินัย กลไกทางวินัยของข้าราชการครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดเกี่ยวกับวินัย

##### ความหมายของวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 744) ให้นิยามคำว่า วินัย  
หมายถึง การอยู่ในระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับซึ่งตรงกับความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า  
Discipline และนอกจากนี้ยังมิให้ผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของวินัย ไว้หลายท่านดังนี้

Kingsebery (1957 : 52) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ  
งาน ซึ่งอาจรักษาได้ 2 วิธี คือ

1. โดยทางกฎหมาย ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง
2. โดยการสั่งสอน การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการเข้ารับการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบ

Jucius (1971 : 518) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ทศนคติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีต่อ  
ระเบียบข้อบังคับขององค์กร ผู้บังคับบัญชาด้วยความสมัครใจ ก็เรียกว่าบุคคลนั้นมีระเบียบวินัยดี  
ในทางตรงกันข้ามบุคคลใดมีความรู้สึก ผินใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือฝ่าฝืนละเมิด  
แล้ว ย่อมจะเรียกได้ว่า บุคคลนั้นขาดระเบียบวินัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 221) ได้ให้ความหมายของวินัยว่า “วินัย” คือ ระเบียบ  
แบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย  
อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

ประวิณ ฅ นคร (2531 : 23 - 25) ได้กล่าวว่า วินัยมีความหมาย 2 ทาง คือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์กรใน หมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติ หรือแบบที่กำหนดไว้ หรือที่มุ่งหวัง สำหรับคนในวงการนั้นว่า “วินัย”
2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกมาเป็น การควบคุมตนเอง การยอมรับหรือการบังคับบัญชา มีความเป็นระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา พอประมวลสรุปความหมายของ วินัย ได้ ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ กฎ เกณฑ์ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมประเพณีที่องค์กร กำหนดขึ้นเป็นปทัสถาน (Norm) เพื่อใช้ในการควบคุม และส่งเสริมความประพฤติของบุคคลใน องค์กร ให้เกิดความมีระเบียบ และก่อให้เกิดผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หากมีผู้กระทำ ผิดวินัยก็มีมาตรการในการลงโทษ

#### จุดมุ่งหมายของการกำหนดให้มีวินัย

ประวิณ ฅ นคร (2528 : 27 - 28) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการไว้ว่า “วินัย ข้าราชการ” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ เพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ ส่งผลถึงความเจริญของประเทศชาติ ความมั่นคง ของชาติและเพื่อความผาสุกของประชาชน

เอกศักดิ์ คงตระภูต (2526 : 9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการไว้ว่า เพื่อ เป็นการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการ เป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้องค์การของ ข้าราชการดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายตามแผนที่กำหนด เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และงานมี ประสิทธิภาพ เกิดความเจริญรุ่งเรืองต่อประเทศชาติ

จรูญศักดิ์ ศักดิ์แก้ว และบุญโชติ เจริญกุล (2527 : 84) กล่าวว่า วินัยข้าราชการเป็น กลจักรอันสำคัญ หากข้าราชการกรมกองใดปราศจากการรักษาวินัยแล้ว กรมกองนั้นจะปราศจาก ความสงบสุข ข้าราชการไม่มีเสถียรภาพ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ตรงกันข้าม ถ้ามีข้าราชการที่มีวินัยดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรมกองนั้นก็จะมีความ เจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรือง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 119) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการ ไว้ว่า

1. เพื่อประโยชน์ของทางราชการ
2. เพื่อความเจริญก้าวหน้าของทางราชการ
3. เพื่อความสงบเรียบร้อยของทางราชการ
4. เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ

อาจสรุปกล่าวได้ว่า วินัยเป็นเครื่องมืออันหนึ่งในการควบคุม บังคับให้ข้าราชการประพฤติตามในทางที่ถูกที่ควร และปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของวินัย ในส่วนของความสำคัญของวินัย ได้มีบุคคลในวงการต่างๆ ให้ทัศนะไว้ เช่น

Black (1966 : 31--32) กล่าว “วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้วองค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้”

ประวิณ ฒ นคร (2531 : 31 - 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการไว้ ดังนี้

1. ในด้านส่วนตัว วินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างความดี ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเองและยังส่งผลความดี ความเจริญและความสำเร็จนั้น ถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย
2. ในด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการดำเนินงาน เพราะประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงาน
3. ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่มีวินัยย่อมเป็นภาระแก่หัวหน้างานในการควบคุม กำกับดูแล ผลงานที่ได้ก็จะไม่ดี ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชามีวินัยก็จะช่วยให้งานสำเร็จ เป็นที่สบายใจของหัวหน้างาน จึงถือว่าวินัยมีความสำคัญต่อหัวหน้างานเป็นอย่างมาก

สำหรับข้าราชการครุ นั้น วินัยมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศชาติและต่อวงการวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2523 : 4-5) กล่าวคือ ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียน อย่างเต็มกำลังความ

สามารถ ครูจะประพาศิตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูจะช่วยชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้  
 อย่างเต็มที่โดยเฉพะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยา ถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำ และเลียนแบบ  
 พฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งจะทำให้เด็กมีระเบียบ เช่นเดียวกับครูด้วย เด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ ก็  
 จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมก็จะมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้า  
 ทัดเทียมอารยะประเทศ การที่ครูยึดมั่นในวินัยเท่ากับเป็นการพัฒนาอาชีพครูให้มีความ  
 หมายถึง มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมตามที่คาดหวังไว้ว่า ครูเป็นปูชนียบุคคล

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า วินัยมีความสำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กร  
 เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะวินัยจะเป็นเรื่องช่วยสร้างความคิด ความเจริญงอกงามให้แก่สังคมและตน  
 เอง การมีวินัยในการทำงานจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ  
 ผลในการทำงานดีขึ้น

#### ลักษณะวินัยที่ดี มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

Shewiakov (1955 : 4) ได้เสนอลักษณะวินัยที่ดีไว้ ดังนี้

1. วินัยต้องอยู่บนรากฐานของการเสียสละ เพื่อมนุษยธรรม เช่น อิศระภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาคในหมู่ของคนทั้งหมด
2. ต้องยอมรับ นับถือความมีศักดิ์และสิทธิของทุกคน
3. วินัยต้องเกิดขึ้นมาจากความเห็นชอบของคนทุกฝ่าย
4. วินัยต้องกำหนดขึ้น มาจากความเข้าใจว่าต้องทำ หรือไม่ต้องทำสิ่งนั้นเพราะอะไรมากกว่า วินัยซึ่งเป็นไปตามคำสั่ง

ธำรง บัวศรี (2506 : 137 -162) กล่าวถึงลักษณะของวินัยที่ดีไว้ ดังนี้

1. ต้องมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการสร้างพัฒนาการ และบุคลิกภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ต้องไม่ขัดกับขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายบ้านเมือง
3. ส่งเสริมผู้บริหาร และครูให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและมีผลดียิ่งขึ้น
4. ต้องไม่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานของครู
5. ต้องไม่บั่นทอนเสรีภาพของผู้เกี่ยวข้อง
6. ต้องไม่ก่อให้เกิดความแตกร้าวสามัคคีระหว่างกันและกัน
7. ต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการร่วมรู้ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

8. ต้องไม่ใช่เพื่อประโยชน์ หรือเพื่อการตัดสิทธิของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ
9. ต้องเป็นสิ่งที่มุ่งสร้าง หรือป้องกันมากกว่าแก้ไข
10. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้

เคโซ สวานานท์ (2507 : 5-10) ได้เสนอแนะลักษณะของระเบียบวินัยที่ดีไว้ว่า

1. ต้องไม่มีข้อหยาบคายเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติฝืนได้ง่าย
2. ระเบียบข้อบังคับทุกข้อ จะต้องสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของผู้ปฏิบัติ
3. ระเบียบข้อบังคับจะต้องใช้คำง่ายๆ เพื่อให้เข้าใจง่าย
4. จะต้องมิใช่ข้อยกเว้นผู้ฝ่าฝืนอย่างมีเหตุผล และทุกครั้งที่ลงโทษจะต้องอธิบายสาเหตุให้ผู้ถูกลงโทษเข้าใจว่า ตนเองถูกลงโทษเพราะอะไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะวินัยที่ดี จะต้องมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมบุคลิกภาพของบุคลากร ซึ่งไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี ไม่บั่นทอนประสิทธิภาพ และเสรีภาพในการทำงาน และให้การทำงานได้รับความสะดวก ทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเฉพาะเป็นข้อปฏิบัติ ในลักษณะการป้องกันการกระทำผิด หากมีผู้ฝ่าฝืน ควรจะได้รับการลงโทษโดยเท่าเทียมกันและมีเหตุผล จึงจะทำให้วินัยในเรื่องนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

การรักษาวินัย ได้มีผู้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

ประวิณ ฅ นคร (2528 : 33 - 34) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรักษาวินัยตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ไว้ว่า “รักษา” “ดูแล” “ป้องกัน” “เชี่ยวชาญ” ดังนั้นคำว่า “รักษา” ในการรักษาวินัย ก็มีความหมาย 4 ประการ เช่นเดียวกัน คือ

1. ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่ ไม่ละเลย การรักษาวินัยตามความหมายนี้ เป็นหน้าที่ของข้าราชการแต่ละคน ที่จะต้องรักษาวินัยสำหรับตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องระมัดระวังให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ไม่ละเลยด้วย

2. ดูแล ได้แก่ การสอดคล้องกับตรวจตรา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชา ผู้ใดละเลยหน้าที่ก็มีความผิดตามมาตรา 99 วรรคสุดท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

3. ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุ ที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่กระทำให้กระทำผิดทางวินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เช่น เกี่ยวกับการดูแล

4. เยียวยา ได้แก่ การแก้ไขและบำรุง หรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องแก้ไข บำรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น ถ้าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาคนใดละเลย ก็จะมีผลความผิดเช่นเดียวกัน

จากความหมายของ “การรักษาวินัย” ดังกล่าวสรุปได้ว่า การรักษาวินัยได้แก่

1. การที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย
2. การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย
3. การที่ผู้บังคับบัญชา ดูแล ระวัง ป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดทางวินัย
4. การดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการผู้กระทำผิดทางวินัย

Kingsbery (1957 : 53) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการรักษาวินัยว่า ข้าราชการพลเรือนไม่ใช่เด็ก แต่เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบนรากฐานทางการศึกษา และความเพียรฉลาด โดยหวังที่จะให้เขาใช้เหตุผลและวิจารณญาณ หรือบางทีก็ต้องการให้เขาใช้ความคิดริเริ่มและสติปัญญา การสร้างวินัยโดยใช้อำนาจจะไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม แต่มักจะทำให้เกิดความกลัวหรือเป็นปฏิปักษ์ และจะไม่ให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน ส่วนการสร้างวินัยโดยความสมัครใจจะเป็นรากฐานสำหรับสังคมประชาธิปไตย และเป็นแนวทางทำให้ราชการมีความสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 143) กล่าวว่า การรักษาวินัย คือ การที่ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตและจุดมุ่งหมายของวินัย เพื่อให้วินัยดำรงอยู่ตลอดไป และยังเกิดผลดีต่อทางราชการ ตลอดจนจนหมายรวมรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และระมัดระวังให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด และเมื่อทราบว่ามีผู้กระทำผิดทางวินัยเกิดขึ้น จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดหน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2536 : 120)

1. ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาวินัยของตนเอง ข้าราชการผู้ใดไม่รักษาวินัยของตนเอง ถือว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย (มาตรา 80) ส่วนวินัยที่จะต้องรักษานั้นกำหนดไว้ในมาตรา 81 - 89

2. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างพัฒนาและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย (มาตรา 99)

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 148) มีความเห็นต่อผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการพลเรือน ซึ่งสอดคล้องข้างต้นและยังเสนอความเห็นว่ามีหน้าที่รักษาวินัยเพิ่มเติมอีก คือ

3. องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันนี้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน คือ ก.พ. ของข้าราชการครู คือ ก.ค. สำหรับข้าราชการประเภทอื่น ได้แก่ ก.ตร. ก.ม. ก.ศ. ก.ท. ก.ก. เป็นต้น ซึ่งองค์กรดังกล่าวมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมและให้ข้อเสนอแนะ กำหนดระเบียบวิธีการ หรือให้คำปรึกษาแก่นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี ในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล และยังทำหน้าที่ติดตามผล ในส่วนราชการต่างๆ ให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน

4. รัฐบาล ไม่ว่าจะป็นรัฐบาลใด และไม่ว่ารัฐบาลจะมีอายุในการเข้ามาบริหารประเทศในระยะเวลาอันสั้นก็ตาม จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ สำหรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำ รัฐบาลจะกำหนดนโยบายในเรื่องการรักษาวินัย ให้กระทรวง กรม ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางต่อไป

5. สื่อมวลชน สื่อมวลชนแม้ว่าจะไม่ใช่องค์กรของรัฐ อันที่จะเกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยของข้าราชการอย่างเป็นทางการโดยตรงก็ตาม แต่การเสนอข่าวสารประจำวันที่เกิดขึ้นจากการกระทำของข้าราชการนั้น ทำให้เห็นได้ว่าสื่อมวลชนเป็นผู้หนึ่งที่ทำหน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการ ซึ่งมีทั้งในทางเสริมสร้างและในการควบคุม นอกจากนี้สื่อมวลชนยังเป็นศูนย์กลางในการประชาสัมพันธ์ ในการสื่อข้อความระหว่างรัฐบาลกับประชาชน อันเป็นการช่วยลดปัญหาที่จะเกิดการขัดแย้งหรือเข้าใจในเบื้องต้นไปในทางที่ผิด ระหว่างประชาชนกับทางราชการได้อย่างดี

วิธีการรักษาวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2525 : 167 - 168) เสนอวิธีการรักษาวินัยไว้พอสรุปได้ดังนี้

การรักษาวินัยของข้าราชการ อาจกระทำได้ 2 วิธี คือ

1. วิธีการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ควรจะเริ่มจากการเลือกสรรคนดี เข้ามารับราชการตั้งแต่ต้น และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งโดยเหมาะสม ผูกอบรมข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น ป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ตลอดจนดำเนินการด้วยประการต่างๆ เพื่อมุ่งใจให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งอาจดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 การเลือกสรร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ
- 1.2 การฝึกอบรมข้าราชการ
- 1.3 การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย
- 1.4 การสร้างกลไกในการรักษาวินัย

2. วิธีการควบคุมให้ข้าราชการมีวินัย เริ่มจากการกำหนดบทวินัย ที่ข้าราชการพึงปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งพร้อมทั้งกำหนดโทษ ที่จะลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดวินัยไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสอดส่องดูแล กำชับ ควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตามที่กำหนดไว้ นั้น ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ใดมีพฤติกรรมที่น่าสงสัยว่าจะกระทำผิดวินัย ก็จะต้องสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลก็ต้องดำเนินการทางวินัยต่อไป

Beach (1980 : 522 - 523) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการทำงานของกลุ่มบุคคล ต่างมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ วินัยที่ใช้มี 2 แบบ คือ

1. วินัยทางบวก หรือวินัยสร้างเสริม (Positive of constructive Discipline) จะมุ่งพัฒนาบุคคลให้เกิดความพึงพอใจเต็มที่ จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ
2. วินัยทางลบ (Negative Discipline) เป็นวินัยที่ใช้บังคับรุนแรง หรือใช้อำนาจให้มีความเกรงกลัว หากฝ่าฝืนกฎระเบียบจะมีการลงโทษ

จึงสรุปได้ว่า การรักษาวินัยของข้าราชการนั้น มีการใช้ทั้งแบบควบคุมและแบบเสริมสร้างประกอบกัน คือ ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยปฏิบัติตามที่กำหนดไว้นั้นอย่างเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดทางวินัย ซึ่งจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนด และผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแล ระวังระวังให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และส่งเสริมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยด้วย



### การลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่ง ที่ใช้ในการรักษาวินัยซึ่งเป็นมาตรการในการปราบปราม คือ ใช้สำหรับปราบข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย และปรามไว้ไม่ให้ข้าราชการกล้ากระทำผิดวินัย เพราะกลัวถูกลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นอันดับสุดท้ายในการรักษาวินัยข้าราชการ แต่ก็ เป็นมาตรการที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้อยู่ตราบเท่าที่ยังมีข้าราชการกระทำผิดวินัย นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงการลงโทษทางวินัยไว้หลายท่าน ดังนี้

สุตสดี ตัศยมานะ (2521 : 379) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางวินัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์แห่งวินัย
2. เพื่อรักษาขวัญของข้าราชการ คือ ให้รู้เสียว่าคนทำผิดจะได้รับผลตอบแทนที่ดี คนทำชั่วหรือทำไม่ดี ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ไม่ดีอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อให้หลาบจำ ระมัดระวังไม่กระทำผิดอีกต่อไป
4. เพื่อให้ผู้อื่นเกรงกลัวต่อการกระทำผิด และไม่กล้าเอาเยี่ยงอย่าง
5. เพื่อรักษามาตรฐานอันสูงในทางความประพฤติของข้าราชการ และรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน

ประวีณ ฅ นคร (2526 : 41-43) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของการลงโทษทางวินัย ดังนี้

1. เพื่อความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน
2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญและสมรรถภาพของข้าราชการ
3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการ และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

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

ประการแรก เพื่อต้องการจะให้สังคมปลอดภัยจากการกระทำผิด โดยหวังว่าจะไม่เกิดกรณีเช่นนี้อีกในภายหน้า

ประการที่สอง เพื่อต้องการที่จะปรับปรุงตัวผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นคนดี โดยให้กลับเข้าสู่สังคมอย่างเต็มได้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 37) ใ้ข้อธิบายไว้ว่า ในการลงโทษผู้กระทำผิดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกระทำผิดอาญาแผ่นดิน หรือการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยก็ตาม โดยทั่วไปย่อมจะมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ

1. เพื่อปราบปรามผู้กระทำผิด โดยนำผู้กระทำผิดมาลงโทษตามลักษณะแห่งความผิดอาญาและแพ่ง
2. เพื่อมิให้ผู้อื่นกระทำการเอาเยี่ยงอย่าง วิธีนี้เป็นการป้องกันสังคมหรือบุคคลทั่วไป (protection of society) มิให้กระทำความผิดเกิดขึ้นในอนาคต
3. เพื่อปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิด (reform of the offender) ซึ่งการลงโทษจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเปลี่ยนนิสัย สันดานของผู้กระทำผิดให้ดีขึ้น เพราะจะเกิดความเกรงกลัว มีกลัวกระทำความผิดขึ้นอีก เป็นการปรับปรุงจิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดีได้ดั้งเดิม
4. เป็นการสร้างภาพพจน์ ให้ประชาชนทั่วไปเห็นว่า ระบบราชการไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก กฎหมายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ยุติธรรมและเสมอภาคกัน บุคคลใดกระทำความผิดจะต้องได้รับโทษ ไม่ว่าบุคคลนั้น จะเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีหรือปลัดกระทรวงก็ตาม
5. เพื่อเสริมสร้างขวัญของข้าราชการที่มีความตั้งใจ และมีความประพฤติดี ให้เห็นว่า บุคคลที่กระทำผิดย่อมได้รับโทษ เพราะถ้าหากทางราชการปกป้อง หรือคอยช่วยเหลือผู้ที่กระทำผิดไว้แล้วก็จะทำให้ข้าราชการอื่นๆ เกิดความรู้สึกท้อแท้ใจในการที่จะทำความดี และจะทำให้เกิดทัศนคติที่ว่า “มือใครยาวสาวได้สาวเอา” คนซื่อก็คือคนเซ่อ คนทำผิดกลับได้รับการยกย่องได้ทรัพย์สินจากการกระทำผิดและยังพ้นจากการถูกลงโทษ ในที่สุดบรรยากาศในสถานที่ทำงานก็จะแสดงออกไปในทางลบ เช่น เฉื่อยชา ขาดการริเริ่มสร้างสรรค์
6. เพื่อความศักดิ์สิทธิ์แห่งระเบียบกฎหมาย เพราะการที่กำหนดโทษหรือข้อห้ามใดๆ ไว้ แล้วหากไม่มีการดำเนินการแก่ผู้กระทำผิด กฎหมายหรือระเบียบเหล่านั้นก็ย่อมไร้ผล ขาดความศักดิ์สิทธิ์ในที่สุด ก็จะไม่มีการเคารพเชื่อฟัง

กลไกทางวินัยของข้าราชการครู

#### ข้อกำหนดทางวินัยสำหรับข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครูนั้น ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นเอกเทศในขณะนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ในเรื่องใดที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นวินัยข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล

เรือน พ.ศ. 2535 ก็คือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูนั่นเอง เพราะวรรคท้ายของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 บัญญัติว่า บรรดาคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” ที่มีอยู่ในกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นใด ให้หมายความรวมถึงข้าราชการครูด้วย เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อบังคับอื่นใดไว้สำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ นอกจากนี้ มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ยังบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องอุทธรณ์ให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดแล้วแต่กรณี และให้อำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ข้าราชการครูนอกจากจะพึงปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้ว ยังต้องประพฤติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มติคณะรัฐมนตรี กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. หนังสือเวียนของ ก.พ. หนังสือเวียนของ ก.ค. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบครุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 อีกด้วย

#### ลักษณะวินัยข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 129-135) ได้แยกลักษณะวินัยข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ในมาตรา 91 มาตรา 92 และมาตรา 98 ไว้ดังนี้

มาตรา 91 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือ และปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด

ระเบียบและแบบธรรมเนียมที่ข้าราชการต้องถือปฏิบัติตามนั้น หมายถึง ระเบียบหรือแบบธรรมเนียมของทางราชการเท่านั้น หากมิใช่ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ แต่เป็นธรรมเนียม ประเพณีของชุมชน หรือของท้องถิ่น การไม่ปฏิบัติตามก็ไม่เป็นความผิดทางวินัย

ระเบียบและแบบธรรมเนียมที่ข้าราชการพึงปฏิบัติมีหลายประการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบอื่นๆ ส่วนจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ใช้จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537

มาตรา 92 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตน ให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่การกระทำตามวรรคสองเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำว่า “อุทิศเวลาของตน” หมายถึง การสละเวลาอันนอกเหนือจากการปฏิบัติราชการตามปกติ เช่น อยู่ปฏิบัติราชการหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการ

คำว่า “ทอดทิ้ง” หมายถึง ตัวอยู่ในสถานที่ทำงาน แต่ไม่ทำงาน ไม่เอาใจใส่ทำงานของตนให้เรียบร้อย ปลดปล่อยงานค้างค้ำเป็นจำนวนมาก

คำว่า “ละทิ้ง” หมายถึง ตัวไม่อยู่ในสถานที่ทำงาน และไม่ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคสอง ได้บัญญัติเกี่ยวกับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ 3 กรณี

1. ละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
2. ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุ ให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
3. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

มาตรา 98 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

มาตรา 98 วรรคหนึ่ง เป็นเรื่องการรักษาชื่อเสียงของตัวข้าราชการเอง เป็นเรื่องความประพฤติส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตรง แต่อาจมีผลกระทบต่อราชการทางอ้อม เพราะอาจทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในตัวข้าราชการ และพลอยเสื่อมความเชื่อถือศรัทธาไป ถึงหน่วยงานของรัฐบาลตลอดจนรัฐบาลด้วย อันเป็นผลทำให้การบริหารราชการไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

คำว่า “ประพฤติชั่ว” หมายถึง การกระทำที่ไม่ดี เช่น ผ่าฝืนศีลธรรม ประเพณี เป็นต้น ลักษณะของคนประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติคนเป็นคนเสเพลเสพของมีนเมา จนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน และอื่นๆ อีกมากมาย เพราะคำว่าประพฤติชั่วมีความหมายกว้างขวางมาก การจะพิจารณาว่าการกระทำอย่างไรเป็นการประพฤติชั่วหรือไม่ นั้น มีองค์ประกอบที่จะต้องนำมาประกอบการพิจารณา 3 ประการ คือ

1. เกียรติของข้าราชการ
2. ความรู้สึกของสังคม
3. เจตนาที่กระทำ

มาตรา 98 วรรคสอง เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ

1. กรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

โทษที่หนักกว่าโทษจำคุกมีสถานเดียว คือ ประหารชีวิต โทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกดังกล่าวต้องเป็นโทษที่ได้รับโดยคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วเท่านั้น หากคดียังไม่ถึงที่สุดยังไม่เป็นความผิดตามวรรคนี้

สำหรับโทษที่ไม่ใช่โทษจำคุก อันเป็นผลมาจากเจตนากระทำผิด เช่น ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ไม่เป็นความผิดร้ายแรงตามมาตรา 98

2. กรณีกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงนั้น การพิจารณาว่าจะเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้าย จะต้องพิจารณาจากเกียรติของข้าราชการ ความรู้สึกของสังคม เจตนาที่จะกระทำการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้าการกระทำใดมีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อ 3 สิ่งที่กล่าวมาแล้ว ก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

### มูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดทางวินัย

ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ แบบแผนการดำเนินชีวิต ทำให้ครูต้องปรับตัวเองให้ทันเหตุการณ์ เทคโนโลยีและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เจื่อนใจในการดำเนินชีวิตก็ยุ่งยากและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นมากขึ้น ภาวะเศรษฐกิจบีบคั้น รวมทั้งการมีค่านิยมที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ไม่มั่นคงเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

ประวีณ ฃ นคร (2533 : 89) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย คือ

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ว่ามีผิด
2. อิทธิพลบีบบังคับ จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย
3. ความจำเป็นชักนำทำให้กระทำผิดวินัย
4. ความกดดันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบาย จึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 17-18) ได้รวบรวมสาเหตุที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

1. กระทำไปโดยไม่รู้ว่ามีบทวินัยห้ามไว้ หรือบังคับให้ต้องกระทำ
2. รู้บทวินัย แต่กระทำด้วยเจตนา
3. กระทำโดยประมาท
4. กระทำโดยทนต่อสิ่งชั่วเข้าไม่ได้
5. กระทำไปโดยขาดสติ เนื่องจากการเสพสุรา
6. กระทำไปด้วยความดีใจ ถือดี
7. อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจตั้งตนให้ดีไว้ได้
8. ไม่ใช่ความรู้ที่ได้ศึกษา ถ้าเรียนมาให้เกิดประโยชน์

9. ปล่อยตัว ปล่อยใจ ปราศจากสิ่งยึดเหนี่ยว
10. ละโมบและมักมากในกามคุณ

กรมสามัญศึกษา (2531 : 1-6) สรุปสาเหตุที่ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา  
กระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวครู ไม่รู้ระเบียบแบบแผน รู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือเจตนาทุจริต
2. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ชักนำไปกระทำผิดวินัย
3. สาเหตุจากระบบบริหารโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ขาดการดูแล  
เอาใจใส่ บังคับให้กระทำผิดทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม
4. สาเหตุจากสังคมภายนอก ซึ่งเข้ามามีอิทธิพล ชักจูงให้ข้าราชการครูกระทำผิด

เมตต์ เมตต์การณจิต (2525 : 15-27) ได้กล่าวถึงมูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยว่า  
เป็นเรื่องสลับซับซ้อน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผสมผสานกันทั้งมูลเหตุภายใน  
และภายนอก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การกระทำผิดวินัยนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ๆ 5 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของตนเอง หมายถึง ตัวข้าราชการเอง หากข้าราชการไม่ประพฤติ  
ปฏิบัติแล้ว ความผิดทั้งหลายก็จะไม่เกิดขึ้น สำหรับพฤติกรรมของตนเองที่เป็นสาเหตุการกระทำ  
ผิดนั้นมีดังนี้คือ การฉ้อราษฎร์บังหลวง ขาดประสบการณ์หรือความรู้ ระเบียบกฎหมายต่างๆ  
ความโง่หลงอำนาจ ใช้อิทธิพล คิดสุรยาเสพติด มักมากในกามคุณ และติดการพนัน
2. สภาพทางเศรษฐกิจ นับเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีผลต่อการครองชีพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีรายได้น้อย ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่จะเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัย  
คือ เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ สวัสดิการไม่เพียงพอ เศรษฐกิจผันผวน
3. สภาพสังคม ในสังคมมนุษย์ทุกวันนี้มีการแข่งขันกัน จึงดิ้นรนกันอย่างสับสน  
วุ่นวาย และนอกจากนี้ยังมีสิ่งชั่วๆต่างๆ อันมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างมาก  
สาเหตุทางสังคมที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น คือ การฟุ่มเฟือย การสร้างค่านิยมที่ผิด มี  
แหล่งอบายมุขมาก สังคมมักจะยกย่องคนร่ำรวย เป็นต้น
4. ระบบบริหารราชการ การจัดการบริหารราชการนั้นมีความสำคัญมาก เพราะเป็น  
ระบบงาน เป็นสิ่งที่กำหนดแบบแผนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ ถ้าระบบราชการได้วางไว้ดีเยี่ยม  
จะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีการกระทำผิดขึ้นได้ ถ้าหาก  
ระบบบริหารราชการไม่ดี ก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเบี่ยงเบนต่อการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้  
มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ เกี่ยวกับระบบบริหารที่เป็นสาเหตุให้มีการกระทำผิดวินัยนั้น อาจมีได้คือ

ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย การกระจายอำนาจในการบริหารราชการไม่เหมาะสม การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง มีระบบอุปถัมภ์ การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ขวัญและกำลังใจของข้าราชการ

5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดจากปัจจัยทั้ง 4 อย่างที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ พฤติกรรมของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ มากกระทบกระเทือนหรือช่วย

### หลักในการดำเนินการทางวินัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 452-454) ได้กล่าวถึงหลักของการดำเนินการทางวินัยไว้ว่า ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จะต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ของมาตรการทางด้านวินัย วัตถุประสงค์นั้นได้แก่ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และการปกป้องสิทธิของพนักงาน ซึ่งมีหลักสำคัญประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและวิธีการอย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดหลักการให้เป็นแบบอย่างเดียวกันตลอดทั้งองค์กร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าองค์กรต้องให้บุคลากรปฏิบัติอย่างไร และโดยวิธีใด จึงจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. การแจ้งให้ทุกคนรู้กฎและข้อบังคับ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยทั่วไปจึงมีความจำเป็น ที่บุคคลทุกคนจะต้องรู้ถึงกฎเกณฑ์และข้อบังคับเสียก่อน โดยการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ แจกคู่มืออธิบายระเบียบต่างๆ และต้องแจ้งหรือประกาศให้บุคลากรทุกคนทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกฎหมายใหม่

3. การมีข้อพิสูจน์ คือ เมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยขึ้น ต้องหาทางพิสูจน์ให้เห็นว่าการกระทำผิดจริง เช่นเดียวกัน หลักการทางกฎหมาย คือจะถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ผิดจนกว่าจะได้พิสูจน์แล้วว่าผิดจริง และผู้ถูกกล่าวหาที่มีทางจะแก้ข้อกล่าวหาได้เช่นเดียวกัน

4. ความสม่ำเสมอในทางปฏิบัติ หมายความว่า ผู้กระทำผิดทุกคนต้องได้รับการลงโทษ โดยไม่มีการยกเว้น เมื่อปฏิบัติต่อคนหนึ่งคนใดอย่างไรแล้วก็ต้องปฏิบัติต่อคนอื่นๆ โดยหลักเกณฑ์เดียวกัน โดยไม่มีข้อยกเว้น

5. การพิจารณาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องการใช้หลักความสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติการกระทำผิดอย่างเดียวกัน แต่สภาพแวดล้อมของการกระทำผิดไม่เหมือนกัน เช่น บุคคลสองคนขาดงานเป็นเวลาเท่ากันโดยไม่บอกให้ทราบล่วงหน้า ผลการสอบสวนปรากฏว่าคนหนึ่งขาดเพราะบุคคลนั้นครอบครัวเจ็บป่วยจำเป็นต้องพาไปรักษาตัว แต่อีกคนหนึ่งขาดงานเพราะไม่พอใจหัวหน้างาน การพิจารณาลงโทษบุคคลทั้งสอง ย่อมมีความหนักเบาไม่เท่ากัน



### การดำเนินการทางวินัย

ประวิณ ฒ นคร (2528 : 102) ได้กล่าวถึงความหมายและจุดมุ่งหมายในการดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนี้

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นวิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการพลเรือนมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา ซึ่งได้แก่

1. การสืบสวน
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา
3. การสอบสวน
4. การให้พักราชการ และการให้ออกจากราชการ
5. การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ
6. การลงโทษ

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย อยู่ในมาตรา 99 มาตรา 101 และมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18(2528) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้ความจริงว่า ข้าราชการที่ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดในกรณีใดหรือไม่
2. เพื่อให้เป็นไปโดยยุติธรรม ตามกระบวนการนิติธรรม
3. เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการลงโทษ และไม่ได้ลงโทษผู้ไม่มีความผิด
4. เพื่อให้การลงโทษเป็นไปโดยเหมาะสมกับความผิด
5. เพื่อให้การลงโทษเป็นไปโดยสุจริต

### หลักในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิด

สมพงษ์ เกษมสิน ( 2526 : 230) การพิจารณาโทษทางวินัยนั้นต้องมีความยุติธรรม มีความเป็นธรรม ต้องจับพยาน และยังคงมีความทั่วถ้วนด้วย ในการลงโทษจะต้องพยายามกวาดล้างหรือนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ทั่วถ้วนกัน มิใช่กระทำอย่างเลือกกัน คนหนึ่งถูกลงโทษ แต่อีกคนหนึ่งไม่ถูกลงโทษ การสร้างข้อยกเว้นขึ้นมาย่อมทำให้เกิดความไม่เสมอภาค ความไม่ทั่วถึงและความไม่ยุติธรรม อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานน้อยลง เกิดความระส่ำระสายในองค์กร

สมาน รั้งสียกฉู้ (2528: 99) กล่าวว่าในการพิจารณาคำเนิการทางวินัย แก่ข้าราชการ ผู้กระทำความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้รอบคอบและเหมาะสม ควรยึดหลักการพิจารณา ดังนี้

1. ยุติธรรม คือการลงโทษทางวินัยจะต้องให้ความยุติธรรม โดยที่ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสแก้ข้อกล่าวหา ในการสอบสวนก็ต้องตั้งกรรมการ ที่ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม เชื่อถือได้ การดำเนินการสอบสวนก็ต้องดำเนินการไปโดยเที่ยงธรรม มีพยานหลักฐานที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้อุทธรณ์ได้

2. เป็นธรรม คือ การลงโทษนั้นจะต้องเป็นไปโดยเสมอหน้ากัน ผู้กระทำความผิดควรลงโทษไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ความผิดอย่างเดียวกันก็ควรที่จะได้รับโทษเท่ากัน แต่อาจใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหนักเบาตามควรแก่กรณี โดยนำเอาองค์ประกอบอื่นมาพิจารณาคด้วย เช่น ประวัติการทำงาน เจตนา ความไม่เป็นธรรมในการลงโทษจะก่อให้เกิดการเสียขวัญ

3. ฉับพลัน คือ เมื่อผู้กระทำความผิดขึ้นต้องดำเนินการพิจารณาลงโทษโดยมิชักช้า เพื่อให้ผู้นั้นสำนึกในความผิด ผู้อื่นจะได้ตระหนักถึงโทษทัณฑ์ของการกระทำความผิด จะได้ไม่เอาเยี่ยงอย่าง หากไม่ดำเนินการทันทีจะทำให้วินัยขาดความศักดิ์สิทธิ์ เป็นผลร้ายต่อส่วนรวม

โทษทางวินัยของข้าราชการบัญญัติไว้ในมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้ว่ามี 5 สถาน ตามความร้ายแรงแห่งความผิด ดังต่อไปนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน

โทษในข้อ 1 ถึงข้อ 3 นี้เป็นโทษสำหรับความผิดไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (2536) ว่าด้วยเรื่องอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน โดยทำเป็นคำสั่งตามแบบของทางราชการ

4. ปลดออกจากราชการ หมายถึง โทษที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมาย มีคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยทำเป็นคำสั่งตามแบบของทางราชการ และมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการตามมาตรา 104 วรรคสุดท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

5. ไล่ออกจากราชการ หมายถึง โทษที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมายมีคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยทำเป็นคำสั่งตามแบบของทางราชการ และไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญใดๆเลย

### แนวทางป้องกันการกระทำผิดทางวินัย

การป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู มีบัญญัติไว้ในมาตรา 99 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวว่า การป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดทางวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่จะก่อให้เกิดการกระทำผิดทางผิด ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2536: 87) ซึ่งมีผู้เสนอแนวทางป้องกัน โดยนำเสนอเหตุที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย มาศึกษาหาแนวทางป้องกันไว้หลายประการเช่น

ประวิณ ณ นคร (2533:89 - 100) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดทางวินัย ดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
3. ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิดทางวินัย
4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีทางระบายความรู้สึก ความต้องการ หรือความคับข้องใจโดยไม่กระทำผิดทางวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532:18 - 20) เสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เพื่อป้องกันการกระทำผิดทางวินัย ดังนี้

1. ประพฤติอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยเคร่งครัด
2. ศึกษาให้ความรู้ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติ และการปฏิบัติหน้าที่ แล้วปฏิบัติตามที่ถูกต้องและครบถ้วน
3. ให้ยึดหลักการหยุดราชการ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง
4. ประพฤติตนเป็นคนว่าง่าย ไม่ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
5. ไม่แตะต้องทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่น
6. ไม่เล่นการพนัน คีฬาสรา เสพยาเสพติด
7. มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาท
8. ไม่ละโมภเห็นแก่ได้เล็กๆ น้อยๆ
9. ไม่มกมากในกามคุณ

10. ไม่ประมาทเลินเล่อ
11. เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : ไม่มีเลขหน้า) ได้แจ้งให้กรมต่างๆ ในสังกัดที่มีสถานศึกษาปฏิบัติ เพื่อป้องกันการกระทำความผิดทางวินัย ของข้าราชการครูไว้ ดังนี้

1. กำหนดมาตรการปฏิบัติให้แก่สถานศึกษาเป็นแนวทางที่ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดกรณีการปฏิบัติคนไม่เหมาะสม
2. ให้สถานศึกษาพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการ สอดส่องป้องกันพฤติกรรมอันอาจทำให้เกิดความเสียหาย
3. เมื่อมีกรณีเกิดขึ้น ขอให้กรมดำเนินการอย่างเฉียบขาด และรายงานให้กระทรวงศึกษาธิการทราบทันที
4. นอกจากดำเนินการทางวินัย ทางอาญาแล้วแต่กรณีแก่ผู้กระทำความผิดทางวินัยนั้นๆ ไปแล้วก็ตาม ขอให้กรมพิจารณาคำเนินการ กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่จะต้องรับผิดชอบตามควรแก่กรณีไป
5. มาตรการที่จะลงโทษผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นนั้น ควรจะต้องแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบทั่วกันด้วย
6. เมื่อกรมได้ดำเนินการไปแล้วอย่างไร ขอให้รายงานให้กระทรวงศึกษาธิการทราบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินสมุทร ประทุมตา (2521 : 98 - 105) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างปี 2517 - 2519 ผลปรากฏว่า มีข้าราชการครูทำผิดวินัยได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดจำนวน 778 คน กรณีความผิดที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ รองลงมาได้แก่ ไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ โดยการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า กลุ่มครูผู้ชายกระทำผิดมากกว่ากลุ่มครูผู้หญิง กลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยกระทำผิดวินัยมากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก ข้าราชการครูที่มีอายุ วุฒิ ตำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกันกระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษที่ได้รับพบว่า ครูเพศชาย ครูอายุน้อย ครูวุฒิต่ำ ครูน้อย ครูเงินเดือนน้อย และครูอายุราชการน้อย ได้รับโทษทั้งห้าสถานมากกว่าครูผู้หญิง ครูอายุมาก ครูวุฒิต่ำ ครูใหญ่หรือผู้บริหาร และครูอายุราชการมากตามลำดับ

ประวัติ ทองศรีนุ่น (2530 : 104 - 105) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง การกระทำ ความผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี 2524 - 2528 พบว่า จำนวนข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี โดยผู้กระทำผิดมีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี อายุราชการ 1 - 5 ปี วุฒิ ป.กศ. ป.วช. ป.กศ.สูง ป.วศ. และพ.ม. เป็นส่วนใหญ่ ส่วนลักษณะความผิดที่ปรากฏ คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ โดยกระทำการอันได้ชั่ว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะวิธีลดจำนวนผู้กระทำผิดวินัยให้ต่ำลง ดังนี้

1. ยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของครูอายุน้อย อายุราชการน้อย และเงินเดือนน้อยให้สูงขึ้นพอดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ควรพิจารณาจัดหลักสูตรวิชาชีพครูที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู ให้เป็นวิชาเลือกสำหรับนักศึกษาที่ประสงค์จะรับราชการครู
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการคัดเลือก และบรรจุครูที่ไม่มีวุฒิทางครู ควรจัดหลักสูตรเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูเพื่อใช้อบรมให้มีความรู้ในวิชาชีพครูอย่างเพียงพอ

อดุลย์ เอกวราศิริ (2527 : ๑ - ๗) ได้ศึกษาวิจัยการกระทำผิดทางวินัย ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2525 - 2526 จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความผิดทางวินัยที่กระทำผิดมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ โดยกระทำการอันได้ชั่วว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว (2) ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการ (3) ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ และละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ในเรื่องระดับโทษที่ได้รับ เป็นระดับโทษตัดเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ระดับโทษภาคทัณฑ์ ในเรื่องเพศ เพศชายกระทำผิดมากกว่าเพศหญิง และผู้มีอายุน้อย มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งระหว่าง 3 - 5 และเป็นตำแหน่งสายครูผู้สอน มีแนวโน้มกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6 ขึ้นไป และอยู่ในตำแหน่งสายบริหาร จะกระทำผิดทางวินัยน้อยลง นอกจากนี้ในด้านสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยขั้นร้ายแรง ของข้าราชการครูเกิดจาก ความไม่เข้าใจในระเบียบต่างๆ ของทางราชการ ปัญหาเศรษฐกิจ เจตนากระทำผิด ขาดคุณธรรมศีลธรรม ลุ่มหลงต่ออบายมุข ปัญหาทางอารมณ์และสังคม โอกาสเปิดช่องล่อใจให้กระทำผิด เป็นต้น

เจดีย์ว อยู่สี่มาร์กซ์ (2529: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผิดทางวินัย ตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง พ.ศ. 2524 - 2528 จากผลการวิจัยพบว่า ความผิดทางวินัยกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ที่ข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ กรณีกระทำการหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการ ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน รองลงมาได้แก่ กรณีผู้สาว กรณีเสพสุรา และเล่นการพนัน ตามลำดับสำหรับระดับโทษที่ได้รับ เป็นระดับโทษตัดเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับโทษภาคทัณฑ์ผู้กระทำผิดปรากฏว่า เพศชายกระทำผิดมากกว่าเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้กระทำผิดเป็นครูสายผู้สอนมากกว่าเป็นสายบริหาร และยังพบว่าระดับเงินเดือน อายุและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสัดส่วนผกผันกับการกระทำผิดทางวินัยด้วย กล่าวคือข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย อายุ และประสบการณ์การทำงานสูงขึ้น มีแนวโน้มกระทำผิดทางวินัยน้อยลง

มิตร แสงสว่าง (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนคติของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2530 ผลการวิจัยพบว่า การรักษาวินัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางวินัย ของข้าราชการครู ตามทัศนคติของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยส่วนรวม ด้านวิธีการให้ความรู้ วิธีการป้องกันคุ้มกัน วิธีการดูแล วิธีการสร้างทางระบายอารมณ์และวิธีการอื่นๆ โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง วิธีการรักษาวินัยของข้าราชการครู ของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ได้แก่ วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูควรจัดให้มีการประชุม อบรม ปรุมนิเทศและสัมมนาในเรื่องการรักษาวินัย วิธีการปกป้องคุ้มกันข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาควรสอดส่อง ดูแลและเยี่ยมเยียนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ วิธีการดูแลข้าราชการครู ควรมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา วิธีการสร้างทางระบายอารมณ์ของข้าราชการครู ควรจัดให้มีการประชุมหรือพบปะสังสรรค์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและวิธีการอื่นๆ ควรจัดให้มีบริการแนะแนวในหน่วยงาน และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงาน

สุทธิเวช คิมฐรรอค (2534 : 1) การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการรักษา วินัยของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษา วินัย ของข้าราชการครูส่วนใหญ่ ปฏิบัติทั้ง 3 ประการคือ

1.1 การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติโดยใช้ภาวะผู้นำให้ มีวินัย ฝึกอบรมและสร้างเจตคติให้ มีวินัย

1.2 การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติโดยให้ ความรู้แก่ครู ปกป้องคุ้มครองครู สอดส่องดูแลครูและสร้างทางระบายความคับข้องใจแก่ครู

1.3 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำความผิด ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติโดยว่ากล่าวตักเตือน สืบสวนข้อเท็จจริงและตั้งกรรมการสอบสวน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษา วินัย ของ ข้าราชการครู ได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย