



บทที่ 2

## วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของวินัย

คำว่า "วินัย" มีมูลศัพท์เดิมว่า "วิ+ นี" คำว่า "นี" แปลว่า นำไป "วิ" แปลว่า ตี แจง ค่าง เมื่อนำ "วิ" กับ "นี" มารวมกัน วินัย จึงมีความหมาย 3 ประการคือ

1. นำไปตี หมายถึง วินัยทำให้ผู้รักษาวินัย เป็นคนตี
2. นำไปแจง หมายถึง วินัยเป็นเสมือนเครื่องส่องคุณให้รู้ชาติคุณ ของบุคคลนั้น
3. นำไปค่าง หมายถึง วินัยทำให้ผู้รักษาวินัยต่างไปจากบุคคลอื่น<sup>1</sup>

ตามรูปศัพท์ภาษาอังกฤษ วินัยตรงกับคำว่า Discipline ซึ่งมี มูลศัพท์เดิมมาจากภาษาละตินว่า Discipulus ซึ่งหมายถึง สาวก อันได้ แก่ผู้ที่เจริญรอยตามคำสั่งของศาสดา<sup>2</sup>

ตาม Webster's Dictionary ให้ความหมายของคำว่า Discipline ดังต่อไปนี้

---

<sup>1</sup> ปิ่น มุฑง์ณัท, มงคลชีวิต (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คลังวิทยา, 2513); หน้า 380-394.

<sup>2</sup> Jam B. Macdonal, Theory Instruction (Washington D.C.: Association Supervision and Curriculum Development, 1965), p. 96.

1. เป็นการฝึกอบรมคนเพื่อปรับปรุงในการควบคุมตนเอง และสอนให้คนรักษาความเป็นระเบียบและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ผลจากการฝึกอบรมและการสอนข้างต้นฝังอยู่ในจิตใจของคนนั้นให้สำนึกในการควบคุมตนเอง รักษาความประพฤติให้อยู่ในกรอบระเบียบวินัยที่วางไว้
3. มีความพร้อมที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งและอยู่ภายใต้การควบคุมหรือภายใต้การปกครองของหัวหน้างาน
4. เพื่อทำเนิ่นการติดตามแก้ไขข้อผิดพลาด ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งใหม่ประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง ถ้ามีครายแรงก็ตกลงโทษสถานหนักตามควรแก่กรณี<sup>1</sup>

ฟลิปโป ( Flippo ) ให้ความหมายของคำว่า "วินัย" ว่า

...หมายถึง การใช้มาตรการลงโทษพนักงานที่ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่พึงปรารถนา การลงโทษเช่นนี้มีไว้เป็นการจูงใจในทางลบอย่างใดก็ตามการลงโทษทางวินัยอาจทำได้โดยการว่ากล่าวตักเตือน คำறிโทษที่งาน ตักเตือนเตือน เป็นคน ซึ่งเป็นวิธีการที่ตรงกันข้ามกับการจูงใจในทางบวกที่จะใช้วิธีการกล่าวชม เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น แนวทางการจะไต่ศึกษามาตรการการป้องกันและก่าหนดโทษในการที่ประพฤติละเมิดก็ตาม แต่ยังคงมีอยู่กระทำการฝ่าฝืนอยู่จนใด ดังนั้น การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมาตรการการลงโทษไว้นี้เรียกว่า "วินัย"

จูเชียส ( Jucius ) กล่าวว่า

วินัย หมายถึง ผู้ตนคคิของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีต่อระเบียบข้อบังคับขององค์การของผู้นบังคับบัญชาด้วยความบริสุทธิ์ใจ เรียกว่าบุคคลนั้นมีระเบียบวินัยดี ในทางตรงกันข้าม บุคคลใดมีความรู้สึกที่จะฝ่าฝืนใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือฝ่าฝืนละเมิดแล้ว ยอมจะเรียกได้ว่า

<sup>1</sup> Dales S. Beach, Personal: The Management of People at Work, 2nd ed. (New York: The Macmillan Co., 1970), p. 604.

<sup>2</sup> Edwin B. Flippo, Discipline of Personal Management (New York: McGraw-Hill Book, Co., 1966), p. 379.

บุคคลนั้นซากระ เบียบวินัย<sup>1</sup>

วิลสัน ( Wilson ) ได้กล่าวว่า

วินัย คือ ความมีระเบียบในการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ อันเกิดจากคุณธรรมในตนเอง หรือค่านิยมที่มีคุณกิจกรรมนั้น เป็นแรงจูงใจ โดยปราศจากการบังคับหรือการสั่งสอนแต่อย่างใด วินัยเป็นเรื่องที่เกิดจากเหตุฉฉ และ การประ เหมินค่าของความมีระเบียบโดยอาศัยการเรียนรู้ เพื่อใหม่ความเข้าใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกรกระทำ แสดงว่าวินัยที่คั้นเกิดจากอำนาจภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันให้ประพฤติปฏิบัติ<sup>2</sup>

จากความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านคั้งที่ได้อกล่าวมาแล้วนั้น เป็นความหมายโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานโดยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น โดยการให้คำแนะนำสั่งสอน หรือการฝึกอบรมและการลงโทษ

สำหรับวินัยของข้าราชการพลเรือน ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มีให้คำจำกัดความไว้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อได้พิจารณาถึงความมุ่งหมายของวินัยและการรักษาวินัยแล้ว เมตต์ เมตต์-การุณจิต ได้สรุปไว้ว่า

วินัยข้าราชการพลเรือน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดเพื่อใช้ในการควบคุมความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ให้ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด และให้ข้าราชการทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันโดยสามัคคี อันจะทำให้การบริหารราชการดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะยัง เกิดผลดีแก่ประเทศชาติและประชาชน

<sup>1</sup> Michael J. Jucius, Personnel Management (Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1968), p. 514.

<sup>2</sup> P.S. Wilson, Interest and Discipline in Education (London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1971), p. 71.

โดยทั่วไป ข้าราชการผู้ใดประพฤติฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามแล้ว บ่อมถือว่า เป็นการกระทำผิดวินัย และจักต้องไต่ถามโทษตามที่กำหนดไว้<sup>1</sup>

### ความสำคัญของวินัยข้าราชการ

ปวีณ ๗ นคร ไก่กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า

...องค์ประกอบสำคัญของคนทำงานคือนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีอยู่ 3 ประการคือ ความรู้, ความสามารถ และความประพฤติ, ในองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ ถ้าจะว่าความประพฤติสำคัญที่สุดก็ว่าได้ เพราะคนถึงจะมีความรู้ ความสามารถสักปานใญ่ก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี, ความสามารถก็เสียเปล่า อาจใช้ทำงานใหญ่เป็นผลก็เท่าที่ควรได้ไม่ วินัย เป็นกระบวนการควบคุมและส่งเสริมความประพฤติ จึงควรเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หรืออย่างน้อยก็สำคัญเป็น 1 ใน 3 ของกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด...<sup>2</sup>

นอกจากนั้น สมพงศ์ เกษมสิน ยังได้กล่าวว่า

วินัย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะ การบริหารงานบุคคล ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จักต้องสนใจในเรื่องวินัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องที่จะต้องติดตามศึกษา และพิจารณาในข้อเสนอนั้นอยู่เสมอ และวินัย เป็นระบบที่เื้อจ้ควางแผน ในการปฏิบัติงานและควบคุมงานไว้อย่าง เป็นระบบ เพื่อ เป็นหลักประกันขั้นมูลฐานว่า งานจะตองดำเนินไปตามหน้าที่ที่เื้อกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น<sup>3</sup>

<sup>1</sup> เมตต์ เมตต์การุณจิต, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ, หน้า 4.

<sup>2</sup> ปวีณ ๗ นคร, "วินัย" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, หน้า 429.

<sup>3</sup> สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 308.

จากคำกล่าวข้างต้นย่อมเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า วินัยนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การมาก เพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยควบคุมและส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ความสามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ข้าราชการครูทุกคนไม่ว่าสาขาใด ระเบียบใด ต้องยึดถือและปฏิบัติตามหมวกวินัยและการรักษาวินัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518<sup>1</sup> นอกจากนั้นยังต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา และต้องมีจรรยาบรรณอันถึงงาม และอยู่ในระเบียบวินัยตามระเบียบประเพณีของครูตามที่คุรุสภาจะไต่ถามไว้<sup>2</sup> ซึ่งในปัจจุบันได้ยกเลิกระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506 และระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506 มาเป็นระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526<sup>3</sup> จากข้อบัญญัติดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า วินัยของข้าราชการครูมีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการครูทุกคน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการฝึกอบรมเด็กให้มีวินัยที่ดี เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในอันที่จะส่งเสริมหรือสร้างสรรค์ให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีความรับผิดชอบ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันปรากฏว่ามีข้าราชการครูเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากและนับวันข้าราชการ

---

<sup>1</sup>"พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488," ราชกิจจานุเบกษา 62(12 มกราคม 2488): 25.

<sup>2</sup>"พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา 97(13 ตุลาคม 2523): 62.

<sup>3</sup>"ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526," ข่าวคุรุสภา 10(ตุลาคม 2526): 16.

ครูก็จะยิ่งทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี การมีข้อกำหนดทางวินัยสำหรับข้าราชการครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เป็นจำนวนมากในแต่ละองค์การ อันจะมีผลสะท้อนไปถึงความเป็นระเบียบและควมมีประสิทธิภาพในระบบบริหารราชการเป็นส่วนรวม นอกจากนั้น วินัยข้าราชการครูยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่จะต้องสั่งและมอบหมายงานใหญ่อยู่ในผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ และต้องกำกับตรวจสอบรับผิดชอบงานนั้น รวมทั้งรับผิดชอบในการส่งเสริม คุณธรรมมีกระวังให้ผู้อยู่ในผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยอีกด้วย<sup>1</sup> จากทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ก็พอจะแยกความสำคัญของวินัยได้ดังนี้

1. เป็นการสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในตัวข้าราชการแก่ประชาชน
2. ช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีในการเลื่อนฐานะทางราชการ

#### จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัยข้าราชการครู

การกระทำใด ๆ ก็ตามย่อมจะมีเป้าหมายและขอบเขตทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม วินัยข้าราชการครูก็เช่นเดียวกันถูกกำหนดไว้ก็เพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของหน่วยงาน และเพื่อให้งานราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ การใดที่ไม่กระทบกระเทือนถึงผลประโยชน์ของงานราชการ ความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของราชการ การกระทำนั้นก็สมควรอยู่ในข่ายของวินัยข้าราชการ

---

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค 2,  
หน้า 1-2.

การ แต่ถ้การกระทำนั้นมึผลกระทบทกระเทือน เสียผลประโยชน์ของราชการ หรือป็นทอนความเจริญของราชการ ความสงบ เรียบร้อยและประสิทธิภาพของ ราชการ การกระทำนั้นก็เข้าข่ายผิดวินัย<sup>1</sup> ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ปวีณ ฒ นคร ที่กล่าวไว้ว่า

วินัย กำหนดไว้ก็เพื่อช่วยให้งานหรือองค์การมีความสงบ เรียบ ร้อย มีความเจริญ และช่วยให้งานดำเนินไปควยดี มีประสิทธิภาพ จุก มุ่งหมายและชอบ เขตของวินัยจึงควร รอยภายในกรอบแห่งความสำคัญที่ว่า นี้ การกระทำใดที่ไม่มีผลเป็นการกระทบทกระเทือนถึงความเจริญ ความ สงบ เรียบร้อยของหน่วยงานและประสิทธิภาพของงาน การกระทำนั้นก็ ไม่ควรอยู่ในข่ายของวินัย เช่น การ เสพสุรา การ เล่นการพนัน ถ้าไม่ กระทบทกับจุกมุ่งหมายก็ กล่าวขางคนก็ไม่จัดอยู่ในขามของวินัย แต่ถา เมื่อใดการประพฤติปฏิบัติก็กล่าวกระทบทกระ เทือนต่อจุกมุ่งหมายของวินัย เช่น เสพสุราจนเมามายขณะทำงาน หรือทิ้งงานไป เล่นการพนัน บ่่อม จะกล่าวโทษันที่ว่าอยู่ในขอบ เขตของวินัยที่จะตอง เขาไป เกี่ยวของ บุละ เมิกจะตองถูกลงโทษ<sup>2</sup>

จากคำกล่าวนี้ บ่่อม เป็นแนวทางให้ เห็นถึงจุกมุ่งหมายของวินัย ข่า ราชการครุก็คือ การช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานหรือสถานศึกษามีความสงบ เรียบร้อย เพื่อใหขาราชการครุทุกคนในหน่วยงานมีน้ำจิศน้ำใจ สม่ิศสมาน สม่ิศคีในการทำงานรวมกัน ทั้งนี้เพื่อใหการบริหารงานของหน่วยงานหรือ สถานศึกษาคำ เนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพนั้เอง เพราะถ้หน่วยงานใดขาด ความมีระ เบียบวินัย เสียแล้วคงจะ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมิไค้เลย โดย เฉพาะขาราชการครุบ่่อมมีระ เบียบขบบังคับ เกี่ยว กับวินัยห้ามไว้อย่าง เก็คขาค เช่น ขาราชการครุประพฤติผิดทาง เพศ กระทรวงศึกษาธิการ โคยครุสภาถือ

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยขาราชการครุ ( กรุงเทพฯ: สำนักงานก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2525), หน้า 22.

<sup>2</sup>ปวีณ ฒ นคร, "วินัย" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, หน้า 435.

ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษถึงขั้นไล่ออกจากราชการ ซึ่งเป็นการลงโทษสถานหนักที่สุด เพราะกระทรวงศึกษาธิการถือว่าครูอาจารย์เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน และแก่ประชาชนทั่วไป การประพฤติผิดทางเพศนี้ถือว่าเป็นการกระทำที่ชั้กับวัฒนธรรมที่ดี จึงต้องลงโทษสถานหนัก แต่ถาเป็นข้าราชการทหารมีภรรยาอายุ หรือมีกรณีประพฤติผิดทางเพศ โทษทางวินัยจะไม่ร้ายแรง เท่ากับข้าราชการครู เป็นต้น

สำหรับจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการพลเรือนซึ่ง เป็นวินัยทั่วไปสำหรับข้าราชการทุกคนที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของข้าราชการให้มีระเบียบวินัย
2. เพื่อให้องค์การของราชการดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายตามแผนที่วางไว้
3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์กรของราชการ
5. เพื่อให้เกิดความรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติ

ส่วนวินัยข้าราชการครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของรัฐ เป็นพลเมืองดีของชาติ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 5-7.



### ลักษณะของวินัย

จุมพล สวัสดิ์วิทยากร ได้เสนอว่า ระเบียบวินัยอาจแยกเป็นประเภทตามลักษณะที่มาของกิจกรรม โดยหน่วยงานใดจะมีระเบียบมากน้อยเพียงใด บ่่อมแล้วแต่ว่าหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ เล็กหรือใหญ่ มีคนงานมากหรือน้อย ถ้าเป็นองค์การใหญ่ ขอบบังคับหรือกฎคำสั่งก็ต้องมีมาก ถ้าเป็นองค์การเล็ก กฎหน้าที่นี้ก็บ่่อมมีน้อยตามขนาดของหน่วยงาน ซึ่งอาจแยกประเภทของระเบียบวินัยได้ดังนี้

#### 1. ประเภทที่มองเห็นได้

ก. เรื่องคน ระเบียบวินัยเกี่ยวกับตัวคน เช่น การสอบเข้าทำงาน การคัดเลือก การเลื่อนชั้น ตำแหน่ง เงินเดือน การออกจากงาน การแต่งกาย การกินอาหาร การอยู่พักอาศัยในหอพัก หรือบ้านพัก ฯลฯ

ข. เรื่องเงิน ระเบียบเกี่ยวกับเรื่องเงิน เช่น การรับเงินเดือน การเบิกจ่ายเงิน ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ฯลฯ

ค. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเก็บรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ การซ่อมแซม ของเหลือใช้ของหมดสภาพ

ง. เรื่องการบริหาร การจัดการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานทั้งในของหน่วยงานย่อยหรือสาขา หรือของอาคารตึกต่าง ๆ เช่น การเสนอหนังสือ การเสนอผลงานจะต้องผ่านตามลำดับชั้น การรายงาน การติดต่อกฎภายในหน่วยงาน หรือหน่วยงานกับภายนอก ฯลฯ

จ. เรื่องอาคารสถานที่และความปลอดภัย เช่น ระเบียบเกี่ยวกับกฎ เขาออกของคน บ้านพาหนะ การรักษาตัวอาคารสถานที่ทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุอัคคีภัย การป้องกันโจรกรรมทั้งภายในและภายนอก การปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บ ฯลฯ

ฉ. เรื่องสวัสดิการและการช่วยเหลือร่วมกัน เช่น ระเบียบเกี่ยวกับเรื่องที่หน่วยงานช่วยเหลือ เช่น การสงเคราะห์เขาชื้อบ้านและที่ดิน เงินช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย เงินสะสม เงินค่าเล่าเรียนบุตรและครอบครัว และเรื่องที่คนงานเป็นสมาชิกช่วยเหลือกันเอง โดยหน่วยงานเป็นผู้วางระเบียบ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับสหกรณ์รูปต่าง

2. ประเภทที่มองไม่เห็น หรือเกี่ยวกับศีลธรรม จรรยาและความประพฤติ

ก. ระเบียบเกี่ยวกับเวลาไปทำงาน การเลิกงาน การลา  
กิจลาป่วย และลาพักผ่อน ฯลฯ

ข. ระเบียบเกี่ยวกับความประพฤติ คือ โดยปกติย่อมสมมติ  
ว่า พนักงานคนงานย่อมดีอยู่แล้ว ควรจะมีความประพฤติดีมาจากงาน  
และจากการไปอบรมจิตใจที่วัด โบสถ์ โรงเรียนมาแล้ว ซึ่งพอจะเป็นพื้น  
ฐาน แต่บางครั้งอาจจะไม่พอ เพราะกฎของสังคมนั้นมีรายละเอียดปลีก  
ย่อยแตกต่างกันออกไป บางคนก็ยอมรับบางส่วน และไม่ยอมรับบางส่วน  
หรือรับเอาทุกอย่างนอนดวกกัน ความเลื่อมล่ำก็เกิดขึ้นในการที่จะทำงาน  
เพราะต่างคนต่างจิตต่างใจ หน่วยงานหรือองค์การจึงต้องวางระเบียบ  
เกี่ยวกับความประพฤติไว้ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตต่อ  
หน่วยงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก  
เป็นต้น ซึ่งทุกคนควรรู้และปฏิบัติตามกัน

ค. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัย พนักงานเจ้าหน้าที่  
ที่ทุกคนมีหน้าที่รักษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยตลอดสละเสีรีภาพส่วนตัวลง  
ไปบ้าง เพื่อมีใหญ่กระทบกระเทือนต่อสิทธิและ เสรีภาพของคนอื่นในการทว  
งงานและการอยู่ร่วมกัน การรักษาระเบียบวินัยและการปฏิบัติตามจะมีใค  
ก็ต้องมีการศึกษาอบรมชี้แจง แนะนำให้ทุกคนทุกระดับของพนักงาน เขาใจ  
โดยหัวหน้างานทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นผู้อบรมชี้แจง แนะนำแก้ปัญหา หรือ  
เป็นผู้คอยดูแลให้พนักงานในปกครองใ้ปฏิบัติตามโดยเสมอหน้ากัน และชี้  
ให้เห็นว่า ถ้าหากขาดระเบียบวินัยแล้วจะเป็นอย่างไร และการปฏิบัติ  
ตามระเบียบจะมีผลเป็นอย่างไร<sup>1</sup>

แต่ถ้าจะแยกประเภทของลักษณะของระเบียบวินัยโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่ง  
ในทุกวงการ ไม่ว่าจะ เป็นวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือการราชการ ก็อาจ  
จำแนกประเภทของระเบียบวินัยออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ระเบียบวินัยลักษณะเป็นบวก ( Positive Discipline )  
เป็นระเบียบวินัยที่มีลักษณะไปในทางส่งเสริมและสร้างสุรในคนประพฤติ  
ปฏิบัติดี โดยถือ เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานทุกคนจะตองสร้างบรรยากาศ  
โน้มน้าวจิตใจใ้คนประพฤติปฏิบัติเป็นคนดี และพยายามขจัดสภาพแวดล้อม  
ที่ จะชักจูงใ้คนประพฤติปฏิบัติฝ่ฝืน หรือละเมิดระเบียบวินัยใ้หมดสิ้น

<sup>1</sup> จุมพล สวัสดิ์วิทยากร, หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ ( กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์สุวรรณหงษ์, 2520), หน้า 128-131.

ไป ทั้งนี้โดยยึดหลักการป้องกันดีกว่าการลงโทษ ฉะนั้นวิธีการป้องกัน การละเมิดหรือฝ่าฝืนระเบียบวินัยจึงอาจกระทำได้โดยการแนะนำ สั่งสอน และฝึกอบรม ตลอดจนจนกระทั่งบางคนเป็นตัวอย่างที่ดีพร้อม ทั้งส่งเสริมให้คนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองให้มากที่สุด

ดังนั้นจึงพอสรุปลักษณะของระเบียบวินัยแบบบวกได้ว่ามีลักษณะเป็นการป้องกันมิให้คนประพฤตินอกกรอบระเบียบวินัยที่วางไว้ โดยให้คนร่วมกันรักษาระเบียบวินัยเป็นหมู่คณะ และส่งเสริมให้คนมีความสำนึกในการรักษาความมีระเบียบวินัยด้วยตนเอง ซึ่งการรักษาสภาพนี้ไว้ตลอดไปเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เป็นปกติวิสัยของคนในหน่วยงาน ฉะนั้นสถานประกอบการใดที่ระเบียบวินัยลักษณะแบบบวกแล้ว ความร่วมมือหรือรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานจะมีสูงมาก แต่ทั้งนี้คุณเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมมาดี ใ้ได้รับการสร้างสิ่งจูงใจมาดีเสียก่อน จนกระทั่งตั้งใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งด้วยความสมัครใจ

## 2. ระเบียบวินัยลักษณะแบบลบ ( Negative Discipline )

ระเบียบวินัยแบบนี้เป็นระเบียบวินัยที่วางขึ้นไว้ เช่นฉายลักษณะอักษรในรูประเบียบข้อบังคับ มติหรือคำสั่ง เพื่อให้ทุกคนภายใต้สถานประกอบการต้องประพฤติปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และจะมีการระบุดำเนินการลงโทษรุนแรงแก่ผู้ละเมิดหรือฝ่าฝืนระเบียบวินัยขึ้นไว้ด้วย ฉะนั้นทุกคนจะต้องรับผิดชอบตนเอง จะอ้างว่าไม่รับทราบขอปฏิบัติตามระเบียบวินัยไม่ได้อันขาด จึงเป็นการรักษาวินัยแบบมุ่งหนักไปในการลงโทษเป็นหลัก หัวหน้างานเป็นผู้มีอำนาจลงโทษผู้ละเมิดหรือฝ่าฝืนระเบียบวินัย จะลงโทษโดยเฉียบขาดและฉะพลัน เพื่อทำการปราบปรามคนประพฤตินอกกรอบของให้เช็ดถูลบ เกรงกั่ว จึงอยู่ในกรอบวินัยที่วางไว้อย่างเคร่งครัด<sup>1</sup>

จากลักษณะทั้งที่กล่าวนี้ ย่อมจะเห็นได้ว่ามีลักษณะแตกต่างกันในสาระ และวิธีการ ซึ่ง ประเด็น ๓ นคร ได้กล่าวถึงความแตกต่างไว้ดังนี้

1. การรักษาวินัยแบบลบ มุ่งหนักไปทางวินัย เป็นรายบุคคล ส่วนการรักษาวินัยแบบบวกมุ่งหนักไปทางวินัย เป็นหมู่คณะ
2. การรักษาวินัยแบบลบ กระทำไปในการปราบปราม หรือแก้เมื่อมีการกระทำผิดขึ้นแล้ว ส่วนการรักษาวินัยแบบบวก กระทำหนักไปทาง

<sup>1</sup> จานงค์ สมประสงค์, หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงจูงใจสัมพันธที่ดี ( กรุงเทพฯ : เพ็ชรรุ้งโรงพิมพ์, 2526 ), หน้า 150.

ป้องกันมิให้มีการกระทำผิดอื่น และส่งเสริมให้คนมีวินัยคือ

3. การรักษาวินัยแบบลบบ ไขว่คว้าการบังคับในคนมีวินัย ส่วนการรักษาวินัยแบบบวก ไขว่คว้าการส่งเสริมและจูงใจให้คนมีวินัยโดยใจสมัคร

4. การรักษาวินัยแบบลบบ หน้าที่ในการรักษาวินัย เป็นภาระหนักอยู่แก่พนักงานฝ่ายผู้บังคับบัญชาเพียงคอยจ้องจับผิดเท่านั้น ส่วนการรักษาวินัยแบบบวก หน้าที่ในการรักษาวินัยทุก เป็นภาระหนักอยู่แก่ผู้บังคับบัญชาที่จะทองสร่างเสริมสิ่งแวดลอมที่ดี และป้องกันสิ่งแวดลอมที่จะทำให้อวินัยของพนักงานเสีย ตลอดจนสนับสนุน จูงใจและนำให้พนักงานมีวินัยคือ<sup>1</sup>

ก่อนที่จะบุคคลจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับการแต่งตั้งบรรจุเป็นข้าราชการครูจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ก่อนแล้วจึงไปมองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกากำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ อีกชั้นหนึ่ง เช่น เกี่ยวกันกับวินัยข้าราชการครูก็น่าจะได้รับการพิจารณาหรือกำหนดเป็นชั้นคอน เช่นเดียวกัน โดยข้าราชการครูทุกคนควรได้ปฏิบัติตามชั้นคอนของวินัย คือ วินัยพื้นฐาน วินัยทั่วไป และวินัยเฉพาะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. วินัยพื้นฐาน ก่อนที่จะให้ข้าราชการประเภทใดมีวินัยให้เหมาะสมกับประเภทของข้าราชการนั้น ๆ จะต้องมียินัยพื้นฐานเสียก่อน นั่นคือ ข้าราชการทุกคนต้องมีหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ เป็นหลักประจำใจ ข้าราชการที่นับถือศาสนาพุทธ ควรมีหลักธรรม 5 ประการต่อไปนี้เป็นวินัยพื้นฐานคือ สีล 5 ไก่แก้ว

1. งดเว้นการเบียดเบียนคนอื่น ข้าราชการควรถือคติว่า จะปฏิบัติราชการเพื่อความสุข ความสงบของผู้อื่น ละเว้นการกระทำใด ๆ ที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่คนอื่น การที่คนเราจะมีจิตใจเข็มโหดถึงขั้นทำลายชีวิตคนอื่นไคนั้น มักเริ่มคนที่การขาดหลักหรือเมตตากรุณา ถาลองเรากล่าวเบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนแก่เขาใญ่ในวันนี้ สักวันก็ย่อมทำลายชีวิตคนอื่นไค สีลข้อที่หนึ่ง สอนให้คนรู้จักให้ระงับใจตนเอง ไม่ลุแก่อำนาจโทษะ คนที่ไม่ทำร้ายคนอื่น มีแต่ความเมตตากรุณาต่อคนอื่น บ่อมหลักเสียงการกระทำใด ๆ ที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่คนอื่น นั่นคือ

<sup>1</sup>ปวีณ ๗ นคร, "วินัย" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, หน้า 440.

อุดมการณ์สูงสุดของการปฏิบัติราชการ,

2. งคการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินคนอื่น คนที่ประทุษร้ายต่อทรัพย์สินคนอื่น ทั้งแต่ทำให้เสียหายจนถึงขั้นลักพาตัวคนที่เห็นแก่โค คนที่เห็นแก่โคหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนยอมไม่นำพาต่อประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติราชการคือ การอนุรักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม เพราะฉะนั้นคนที่เห็นแก่โคยอมเป็นข้าราชการที่คิมโค , ,

3. ในความรักและความอบอุ่นต่อครอบครัว , คนที่ไม่สามารถสร้างความไว้วางใจแก่บุคคลแม่แต่ในครอบครัวโค จะสร้างความไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชาโคอย่างไร ปัญหาเรื่องความไม่รู้จักอิมในเรื่องเพศคือ ขาปีที่สร้างความมัวหมองแก่ข้าราชการโคมากที่สุดในปัจจุบัน ความรักและความอบอุ่นในครอบครัวคือที่มาของ เสถียรภาพภายในครัวเรือน ข้าราชการที่มีชีวิตในครอบครัวที่ปกติสุข คือ ข้าราชการที่มีเกียรติ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของทุกวงการ , ข้าราชการที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากสังคมจะเป็นคนของประชาชนโคอย่างไร

4. มีสัจจะและความจริงจัง ความเปลี่ยนแปลงเอาตัวรอดไปวันหนึ่ง ๆ ไม่ใช่วิสัยของข้าราชการที่ดี ระบบราชการจะพัฒนาหรือมีประสิทธิภาพขึ้นไม่โค ถ้าในหมู่ข้าราชการมีแต่คนโกหก หลอกลวง ตลบ-แคลง สิ่งหัวงราชการทองการเป็นอยางนี้ก็คือ ความจริงจังต่อกัน มนุษย์ไม่ใช่เครื่องคอมพิวเตอร์ที่อ่านใจคนอื่นออก ถ้าเราไม่สามารถสร้างความไว้วางใจแก่กันและกันโคควยค่าพูดและการกระทำแล้ว , ยังจะมีสิ่งอื่นโคอะไรอีกที่จะทำให้เราเข้าใจกันโค , หน่วยราชการที่ตัวข้าราชการไม่ไว้วางใจกัน ผู้ใหญ่ไม่จริงจังคือผู้นอย ผู้นอยคอยหวากระแวงผู้ใหญ่จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพไม่โคแน่นอน

5. ไม่เป็นทาสเครื่องเสพทิพย์ให้โทษ , คนที่คิมเครื่องทองของเมาจนมีนเมาเป็นนิตยคือ คุณอนแอ , อยางนอยที่สุเขาคืออนแอเกินไปที่จะมีงคิมเองมีให้เมา , ส่วนความอนแอทางค่านรางกายนั้น เป็นที่ประจักษ์อยู่แล้ว , คนประเภทนี้ยอมทำตัวให้เป็นไหมโค , อยางนอยที่สุคเขาก็เป็นทาสของสิ่งมีน เมากิ่งกล่าว , คนที่คิมสุราเมาเพื่อจะคาคนอื่นนั้น คือคนที่ไม่สามารถคาคนอื่นโคในขณะทีตนไม่เมา การคิมสุรามีนเมาเป็นนิตยจนเสียสุขภาพ เสียุมความคิดสร้างสรรค ถือเป็นโรคที่กฎหมายของหามสำหรับุคคลที่เป็นข้าราชการอยางหนึ่งในโรค 5 ชนิด ตามประกาศที่ 1/2518 วาควยโรคของ ก.พ.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> เจริญ ไวรวิจกุล, การบริหารบุคคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน, 2523), หน้า 156-158.

ข. วินัยทั่วไป คือ วินัยที่ข้าราชการทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติ  
 ทั้งที่ปรากฏอยู่ในหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
 2518 โดยมีข้อปฏิบัติและลักษณะดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด  
 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องไต่รับโทษตาม  
 ที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ (มาตรา 65)

การรักษาวินัยนั้น ข้าราชการจะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด  
 อยู่เสมอจนกว่าจะพ้นจากการเป็นข้าราชการ ซึ่งก็เท่ากับว่าจะต้องอยู่ใน  
 วินัยตลอด 24 ชม. มีข้อยกเว้นเฉพาะแต่ในเวลาราชการเท่านั้น แนนอกเวลา  
 ราชการก็ต้องอยู่ในวินัยอย่างเคร่งครัดอีกด้วย และผู้ใดฝ่าฝืน ละเมิด  
 หรือไม่ปฏิบัติตาม (จุดแนวการปฏิบัติ) ย่อมถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย จะ  
 ต้องไต่รับโทษตามที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้ยังอาจไต่รับโทษตามที่กฎหมาย  
 อื่นอีกด้วย

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบ  
 ประชาธิปไตย ตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา 66)

กำหนดขึ้นเพื่อที่จะให้สอดคล้องกับการปกครองของประเทศ ซึ่ง  
 ปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตามที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ก็  
 เพราะข้าราชการ เป็น เจาหน้าที่ของรัฐที่จะต้องติดต่ออยู่กับประชาชน หรือ  
 ทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างรัฐกับประชาชน ทั้งนี้ถ้าข้าราชการไม่สนับสนุน  
 สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยแล้ว ก็ยากที่จะทำให้ประชาชนสนับสนุน  
 สนับสนุนได้ อนึ่ง ข้าราชการนั้นก็เป็นผู้ที่จะต้องเลือกใส่ถ่วงการปกครองระบอบ  
 ประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจอยู่แล้ว จึงเขารับราช  
 การใด เพราะมีฉะนั้นก็ซำคคุณสมบัติในการ เขารับราชการตามมาตรา  
 24(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ  
 ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอยู่จนหน้าที่ราชการของตน  
 ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้  
 ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ  
 เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 67)

ข้อที่สำคัญที่สุดของการรักษาวินัย ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วย  
 ความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ซึ่งถ้านักข้าราชการผู้ใดมีคุณสมบัติใน

ข้อนี้แล้ว มีปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดก็จะไม่เกิดขึ้น จึงได้กำหนดเงื่อนไข เป็นวินัยข้อนี้ไว้ เพื่อมิให้ข้าราชการกังวลกับการแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่นไม่ว่าจะโดยชอบหรือมิชอบก็ตาม แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ข้าราชการมักจะปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมถือว่เป็นการกระทำที่ทุจริต และถือ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรีให้ เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการหรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 68)

การประมาทเลินเล่อตามบัญญัตินี้เป็น การกระทำโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง และถือว่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่หากความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นไม่ร้ายแรง ก็อาจ เป็นความผิดวินัยฐานไม่เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ และโทษที่จะไ้รับก็จะลดหลั่นลงมาจากโทษร้ายแรง เป็นโทษสถานเบา คือเพียงภาคทัณฑ์ ตักเตือน หรือลดขั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

5. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้อง ถือว่ เป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบ เหตุการณ์เคลื่อนไหว อันจะเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ (มาตรา 69)

แม้การป้องกันประเทศจะเป็นหน้าที่ของทหารก็ตาม แต่ข้าราชการพลเรือนทุกคนจะต้องถือ เป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบเหตุการณ์ต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดภัยอันตรายต่อประเทศชาติและจะต้องป้องกันอย่างเต็มความสามารถ จะปล่อยปละละเลยโดยถือว่ไม่ใช่นหน้าที่ของตนย่อมมิได้

6. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการอัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 70)

การเปิดเผยความลับของทางราชการ ถ้าหากกระทำไปโดยเจตนาจงใจ จนเกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรงแล้ว ย่อมถือว่าเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในทางตรงกันข้าม ถ้ากระทำไปโดยความไม่จงใจแล้ว กรณีเช่นนี้จะถือว่าเป็นการกระทำในลักษณะประมาทเลินเล่อ อันเป็นความผิดมาตรา 68 โค

ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 ได้กำหนดชั้นของความลับไว้ 4 ชั้นดังนี้

ลับที่สุด	ในภาษาไทยใช้คำว่า	top secret
ลับมาก	"	secret
ลับ	"	confidential
ไม่ปิด	"	restricted

7. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นั่งคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ชักขึ้นหรือหลีกเสียด

การชักคำสั่งหรือหลีกเสียดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นั่งคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เช่นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง(มาตรา 71)

ข้าราชการที่อยู่คับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นั่งคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และพึงระลึกว่าการสั่งนี้จะคงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้นั่งคับบัญชา ซึ่งผู้นั่งคับบัญชาจะชักขึ้นหรือหลีกเสียดมิได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะถ้าให้ผู้นั่งคับบัญชามีโอกาสทัศน สอนแนะ คัดค้าน ก็อาจจะทำให้เสียเวลาหรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการขึ้นได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเป็นคำสั่งของผู้นั่งคับบัญชาที่สั่งโดยไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน หรือสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการแล้ว เช่น สั่งให้ไปซื้อบุหรี่ ให้ไปตัดหญ้าที่สนาม ฉะนั้นผู้นั่งคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามจะถือว่าเป็นการกระทำผิดฐานชักคำสั่งมิได้ เพราะงานดังกล่าว เป็นงานส่วนตัวของผู้นั่งคับบัญชา

8. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมิให้เป็นการกระทำขามผู้นั่งคับบัญชาเหนือคน เว้นแต่ผู้นั่งคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว(มาตรา 72)

ตามระเบียบแบบแผนหรือธรรมเนียมประเพณีในระบบราชการของไทยนั้น โคถือหลักการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเป็นไปตามลำดับชั้น จะ



ไม่มีการกระทำชำมู้งค์บับัญชาเหนือคน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติราชการควรจะได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบ กลับกรองจากผู้งค์บับัญชาที่เกี่ยวข้องของตามลำดับ เสียก่อนที่จะมีการสั่ง การลงไป การวางหลักการไว้ เช่นนี้ยังทำให้สามารถตรวจสอบไต่หากมีปัญหา เกิดขึ้น และยังควบคุมการดำเนินงานได้อย่าง เป็นระ เบียบและ เป็นระบบ นอกจากนี้ การเสนองานผ่านผู้งค์บับัญชาคำจ่าบับัญชาชั้นยังทำให้ผู้งค์บับัญชาแต่ละชั้น เกิดความภาคภูมิใจใ้ที่ทางราชการไ้เห็นถึงความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ของตน อันอาจทำให้บัง เกิดผลคือการบริหารงานอีกทาง

แต่อย่างไรก็ตามมีข้อยกเว้นอยู่ว่า การที่จะกระทำการชำมู้งค์บับัญชาไ้ผู้งค์บับัญชาไ้ผู้งค์บับัญชาเมื่อคนขึ้นไป เป็นผู้งค์บับัญชาให้กระทำ หรือไ้ใครบับัญชาเป็นพิเศษชั่วคราวเท่านั้น

9. ข้าราชการพลเรือนสามัญของไม่รายงานเท็จต่อผู้งค์บับัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่า เป็นการรายงานเท็จ

การรายงานเท็จต่อผู้งค์บับัญชาอัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ( มาตรา 73 )

ความสำคัญของวินัยข้อนี้คือ การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่า เป็นการรายงานเท็จ กล่าวคือ นอกจากที่ข้อความที่รายงานต่อผู้งค์บับัญชานั้น ไม่ เป็นความจริงอัน เป็นการรายงานเท็จแล้ว การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่า เป็นการรายงานเท็จ และ การรายงานนี้ ไม่ว่าจะ เป็นการรายงานต่อผู้งค์บับัญชาในลำดับชั้นใดก็ตาม

10. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ (มาตรา 74)

คำว่า "ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ" ตามความหมายในวินัยข้อนี้ หมายถึง ระเบียบแบบแผนทั่วไปของทางราชการ ซึ่งไ้โดยถือปฏิบัติมาโดยตลอดจนกลายเป็นแบบธรรมเนียมที่ทุกคนจะคงพึงกระทำ ไม่ว่าจะไ้กำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม เช่น ระเบียบเกี่ยวกับ การแต่งกาย ข้าราชการจะคงแต่งกายโดยสุภาพ เรียบร้อย ระเบียบว่าด้วยการลา จะคง เสนอใบลาจากนายทหาร นายแพทย์ นายช่าง เป็น แบบธรรมเนียมในภาว เสนองานต่อผู้งค์บับัญชา จะคง เสนอตามลำดับชั้น จะกระทำ การชำมู้งค์บับัญชาไ้ใคร ซึ่งสิ่ง เหล่านี้ไม่ไ้เป็นเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ เป็น เรื่องที่ ข้าราชการทั่วไปจะคงทราบ

ดังนั้น ถ้าเป็นการไม่ถือปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ หรือธรรมเนียมของทางราชการ ในกรณีอื่นนอกจากที่กล่าวมานี้ จะต้องพิจารณาตามมาตรา 68

11. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศ เวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 75)

ราชการเป็นงานสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติอันเป็นผลสะท้อนมาซึ่งประชาชนโดยส่วนรวมด้วย ทั้งนี้ผู้ที่มาเป็นข้าราชการจะต้องถือว่าหน้าที่ราชการมีความสำคัญกว่ากิจการส่วนตัว และจะต้องอุทิศตนเสียสละเวลาให้แก่ราชการเสมอ แม้ว่าจะเป็นเวลาอันราชการก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งให้ปฏิบัติแล้ว จะไม่ปฏิบัติหรือยกเป็นข้ออ้างว่าไม่ใช่เวลาราชการ ยอมมิได้ ยังเป็นความผิดฐานไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการตามมาตรานี้ อีกด้วย

12. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วย เหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ (มาตรา 76)

ความสุภาพเรียบร้อยเป็นวัฒนธรรมที่พึงงาม ซึ่งชนทั่วไปต่างยกย่องและใคร ๆ ก็ปรารถนาจะใคร่มี ความสุภาพเรียบร้อยจะเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของมนุษยสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ การติดต่opracticeงานใดเป็นอย่างไร ซึ่งข้าราชการทุกคนควรจักพึงมีความสุภาพเรียบร้อย

งานบางอย่างไม่สามารถจะกระทำคนเดียวให้สำเร็จได้ จะต้องมีการร่วมมือกันหลายฝ่าย การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยความสามัคคี นอกจากจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะนำมาซึ่งความสุขของหมู่คณะอีกด้วย เพราะผลสำเร็จย่อมนำมาซึ่งความชื่นชม ภาคภูมิใจ และความสุข ทั้งที่พระพุทธรูปของคหบดีกล่าวว่า "สุขา สังฆสส สามัคคี" (ความสามัคคีของหมู่คณะย่อมนำมาซึ่งความสุข) ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากข้าราชการขาดความสามัคคี ต่างคนต่างละเลยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเห็นแก่ตัว หรือว่าชู้จะไม่บังคับแล้ว ก็กิจการทั้งหลายหรือจะสัมฤทธิ์ผล และนอกจากนี้ยังอาจเกิดความเสียหายแก่ส่วน

รวมหรือประเทศชาติได้

13. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย ก่อนรับ  
ในความสะดวก ในความเป็นธรรมและให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้  
มาติดต่อในราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยมิชักช้า ห้ามมิให้กษัตริย์  
เหยียดหยาม กษัตริย์หรือสมเด็จพระราชินี

การกษัตริย์ เหยียดหยาม กษัตริย์ หรือสมเด็จพระราชินี เป็นความผิด  
วินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 77)

วินัยบทนี้ เริ่มบัญญัติขึ้นในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล  
เรือน พ.ศ. 2476 หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบ  
ประชาธิปไตย วัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการใหญ่สำนักในฐานะ บทบาท  
และหน้าที่ของตนในระบอบประชาธิปไตยที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชน  
และปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งในฐานะ บทบาท และหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง  
ทัศนคติที่รู้สึกกันว่า ข้าราชการเป็น เจ้าขุนมูลนาย หมกมุ่นไปกวย

วินัยที่ข้าราชการจะต้องรักษาตามบทบัญญัตินี้มีอยู่ 6 ประการ  
ซึ่งแยกพิจารณาได้คือ

- 1) จะต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนที่มาติดต่อในราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- 2) ต้องต้อนรับประชาชนผู้มาติดต่อในหน้าที่ราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- 3) ต้องให้ความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- 4) ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- 5) ต้องให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอื่น เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยมิชักช้า
- 6) ต้องไม่กษัตริย์ เหยียดหยาม กษัตริย์หรือสมเด็จพระราชินี

14. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้  
ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อม  
เสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (มาตรา 78)

ในการสร้างความผาสุกให้แก่ราษฎรนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ  
ความเที่ยงธรรม ซึ่งถ้าหากว่าข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเที่ยงธรรม  
ไม่มีการดูเอาเปรียบใคร ๆ แล้ว ราชการงานบ้านเมืองก็จะเรียบร้อย อนึ่ง  
เพียงแต่ข้าราชการใหญ่ตระหนักรู้การเคารพในสิทธิมนุษยชนแห่งความเสมอ  
ภาคความรัฐธรรมนุญแล้ว การที่จะสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชนก็เท่ากับ  
ว่าสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

เกียรติศักดิ์เป็นสิ่งที่มีมนุษย์กำหนดขึ้น ให้มีความหมายในรูปของนามธรรม ในแง่ของศักดิ์ศรี ซึ่งใครจะละเมิด คุณหมื่น คุณแคลนยอมมีไค บางประเทศถือว่าเกียรติศักดิ์เป็นเรื่องสำคัญมาก ทั้งนี้ใครละเมิดก็ชดเชยไปแล้วถือว่าเป็นการทำลายเกียรติจนถึงกับการทำลายสงครามกันขึ้น ข้าราชการนั้น เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและไคร่บุการบุยกของ สรรเสริญจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ใครจะทำลายชื่อเสียงหรือสิ่งที่ไคร่รับการยกย่องแต่นานกาลแล้วยอมมีไค

ทั้งนี้ ข้าราชการจะกระทำกรไคเพื่อตัวเอง หรือแม่แต่ยอมให้อื่นทำการหาผลประโยชน์จนอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน อันเป็นผลไปถึงเกียรติศักดิ์ของราชการในส่วนรวมแล้ว ย่อมเป็นความผิดวินัยทั้งสิ้น

15. ข้าราชการพลเรือนสามัญของไม่ เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท(มาตรา 79)

ความประสงค์ของราชการประการหนึ่งก็คือ ต้องการให้ข้าราชการปึกออาชีพราชการ เพียงอย่างเดียว เพราะถาหาว่าข้าราชการประกอบธุรกิจหรือมีอาชีพอย่างอื่นควบแล้ว ย่อมจะมีความกังวลในการแสวงหาผลประโยชน์ในอาชีพอื่นนั้น ไคโดยเฉพาะการเป็นกรรมการผู้จัดการในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท ก็อาจจะทำให้ทางราชการเสียหาย อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมแก่ผู้ประกอบอาชีพอื่น หรืออาจอาศัยอำนาจหน้าที่ของคนแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรรไคไคแก่ตนเองหรือหุ้นส่วนที่ตนกระทำอุยก็ เป็นไค นอกจากนี้แล้วการปฏิบัติหน้าที่ราชการก็อาจกระทำไคไม่เต็มที เพราะทำงานหลายหน้าที่ และการที่จะอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการก็ย่อมจะมีไคยาก

ทั้งนี้ ย่อมจะแจ้ง เห็นแล้วว่าผลที่จะเกิดขึ้นในทางเสื่อมเสีย เป็นอันมาก จึงจำเป็นจะต้องกำหนดเป็นขอรามาไว้อย่าง เชิดชวกรว่า ข้าราชการจะตองไม่ เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

16. ข้าราชการพลเรือนสามัญของไม่ เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง(มาตรา 80)

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เที่ยบขาราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ ไคบัญญัติให้แยกขาราชการประจำออกจากขาราชการการเมืองอย่าง เชิดชวกร เพื่อจะให้ขาราชการประจำวางตัว เป็นกลางในทางกรเมืองอย่าง แทจริงตามหลักของระบบคุณธรรม( merit system ) ไคว่าพรรคการเมืองไคจะ เขามาเป็นรัฐบาลบริหารประเทศก็ตาม ขาราชการประจำก็

ยังคงปฏิบัติหน้าที่ไปตามปกติ อย่างไรก็ตามก็ ข้าราชการก็ไม่ถึงกับถูกตัด สิทธิทางการเมืองแต่อย่างใด ข้าราชการย่อมจะมีสิทธิในทางการเมือง เท่าที่ขอบเขตของกฎหมายจะอำนวย เช่น สามารถที่จะสมัครเขาเป็น สมาชิกของพรรคการเมืองใด แต่ถาหากการกระทำนอกเหนือไปกว่านี้ กล่าวคือ มีลักษณะ เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองแล้วจะต้องพิจารณาถึงรายละเอียดในข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป

17. ข้าราชการพลเรือนสามัญของไม่กระทำการอันใดชื่อว่า เป็นผู้ประพฤตชั่ว เช่น ประพฤตเป็นคนเสเพล เสพของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่า การจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นเสียแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ใดกระทำโดยประมาท หรือความผิดหุโทษ หรือกระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใดอันใดชื่อว่า เป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 84)

การกระทำอันใดชื่อว่าประพฤตชั่ว เช่น

1) ประพฤตเป็นคนเสเพล

2) เสพของมีน เมาจนไม่สามารถครองสติได้

3) หมกมุ่นในการพนัน

4) กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใด ซึ่งอาจ ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน เช่น การทุจริตในการสอบ เบิกค่าพาหนะหรือค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นเท็จ กระทำผิดอาญา

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการประพฤตชั่ว

1) เกียรติศักดิ์ของข้าราชการ การที่จะชี้ลงไปว่า อย่างไร เป็นเกียรติศักดิ์ของข้าราชการนั้น จะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งของ ข้าราชการผู้นั้นว่าดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะที่ควรจะได้รับยกย่องนับถือ จากประชาชนเพียงไร เป็นเกณฑ์สำคัญ เช่น ตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง เป็นตำแหน่งมีเกียรติ ประชาชนยกย่องในการที่เป็นผู้นำกับทุกชนว่า รุ่งเรือง หรือ ตำแหน่งครูย่อมเป็นตำแหน่งที่คนทั่วไปศรัทธา เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติ เป็นคน

2) ความรู้สึกของประชาชนทั่วไป จะต้องพิจารณาจากความ รู้สึกของสามัญชนชีวิตมนุษย์ทั่วไปที่จะมี ว่าการกระทำของ ข้าราชการ เป็นผลต่อความรู้สึกอย่างไร เช่น ข้าราชการกระทำการรังเกียจเหยียดหยาม คุกคามแคลนแคลนต่อผู้ถูกกระทำเพียงใด



3) เจตนาของผู้กระทำ พิจารณาจากถ้อยคำที่ว่ากระทำไปโดยรู้สึกสำนึกในการกระทำ และในขณะที่เขียนถึงผู้กระทำมุ่งประสงค์ต่อผลหรือยอมเสี่ยง เห็นผลของการกระทำนั้นหรือไม่ ทั้งนี้ดูจากพฤติกรรมการกระทำไปโดยไม่มีเจตนาหรือกระทำไปโดยประมาทก็ไม่ เขาก็มีลักษณะความผิดนี้ แต่อาจปรับเขากับความผิดมาตราอื่น

18. ในบัญชีฉบับนี้มีผู้ขามีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองระมัดระวังใหญ่ อยู่โดยมีบัญชีปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารวบรวมผู้ใดในบัญชีผู้ขามีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองระมัดระวังใหญ่ เห็นว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องไต่สวนโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่ส่งลงโทษใด ให้ส่งลงโทษ แต่หาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องไต่สวนโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษ ในรายงานที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาว่าเป็นการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชามีอิสระ โดยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย (มาตรา 82)

ตามปกติ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนราชการนั้น ๆ อยู่แล้ว แต่บทบัญญัตินี้กำหนดหน้าที่อีกประการหนึ่งไว้อย่างชัดเจนคือ มีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองระมัดระวังใหญ่อยู่โดยมีบัญชีปฏิบัติตามวินัย การส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาวินัยนั้นอาจกระทำไปโดยการแนะนำ อบรม สอน สอน วากล่าวตักเตือน เมื่อเห็นว่าไม่ชอบมาพากล และถ้าหากทราบว่าผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ซึ่งถ้าหากช้ากว่าปล่อยให้ผ่านไปเสียแล้ว อาจจะทำให้เกิดความเสียหายอื่น ๆ ได้ เช่น การทำลายเอกสาร การติดคอสมคุติ อีกทั้งประชาชนทั่วไป จะมองภาพพจน์ของระบบราชการไปในทางไม่ดี

นอกจากนี้ ถ้าผู้บังคับบัญชาละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ ส่งเสริมและระมัดระวังใหญ่อยู่โดยมีบัญชีปฏิบัติตามวินัยโดยไม่สุจริต เช่น ปกป้องคุ้มครองผู้กระทำผิด ยอมถือว่า เป็นการกระทำผิดวินัย ส่วนจะมีความผิดเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง

จากข้อบัญญัติทั้งหมดทั้งที่กล่าวมานี้ ก็พอสรุปแยกขอบ เขตได้ดังนี้

1. วินัยต่อประชาชน
  - ก. ต้องสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย

<sup>1</sup> เมตต์ เมตต์การุณจิต, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ, หน้า 32-51.

- ข. ของสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล  
 ค. ของตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
2. วินัยต่อระบบราชการ  
 ก. ของปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
 ข. ของเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ  
 ค. ของรักษาความลับของทางราชการ  
 ง. ของถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ  
 จ. ของอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ
3. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา  
 ก. ของปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา  
 ข. ของไม่กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือคน  
 ค. ของไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
4. วินัยต่อผู้ร่วมงาน  
 ก. ของสุภาพเรียบร้อย  
 ข. ของรักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ  
 ค. ของช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ
5. วินัยในตนเอง  
 ก. ของสุภาพเรียบร้อย  
 ข. ของไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์  
 ค. ของไม่เป็นการผู้จัดการหรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท  
 ง. ของไม่เป็นการหรือผู้เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง  
 จ. ของไม่กระทำการอันใดซึ่งอาจประพฤติก้าว
6. วินัยต่อประชาชน  
 ก. ของสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชน  
 ข. ของต้อนรับประชาชน  
 ค. ของให้ความสะดวกแก่ประชาชน  
 ง. ของให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน  
 จ. ของให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชน  
 ฉ. ของให้ความสะดวกและรวดเร็ว  
 ช. ห้ามเหยียดหยามราษฎร

- ช. ห้ามบุคคลที่ร้ายกาจ  
 ฉ. ห้ามชุมนุมแห่งร้ายกาจ
7. วินัยในหน้าที่ของบัณฑิต  
 ก. ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้วงศ์บัณฑิตปฏิบัติตามวินัย  
 ข. คุ้มครองมัคระวังให้ผู้อยู่ใต้วงศ์บัณฑิตปฏิบัติตามวินัย  
 ค. ต้องดำเนินการทางวินัยทันทีที่รู้ว่าผู้อยู่ใต้วงศ์บัณฑิตกระทำผิดวินัย<sup>1</sup>

ค. วินัยเฉพาะ หมายถึงวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง เฉพาะข้าราชการประเภทนั้น ๆ จะต้องถือปฏิบัติ สำหรับทางการศึกษาก็มีวินัยเฉพาะที่ข้าราชการครูจะพึงถือเป็นข้อปฏิบัติและกเว้น ซึ่งวินัยครั้งนี้ออกตามความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยคุรุสภาไต่ถามระเบียบเพื่อให้ครูไทยปฏิบัติตาม เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยข้าราชการครู พ.ศ. 2506 แต่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขเป็นระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการครู พ.ศ. 2526 ดังนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือไม่ลุ่มหลงศรัทธาศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของคณะครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นับตั้งคน ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถวายหอความรู้อย่างไม่บิดเบือน และปกป้องอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 25-31.



7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังชื่อเสียงหรือผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุกภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงาน และของสถานศึกษา

10. รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน<sup>1</sup>

### การกระทำผิดทางวินัย

1. ความหมายและองค์ประกอบของความผิดทางวินัย ความผิดในความหมายของวินัย หมายถึง การกระทำหรือการละเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ กำหนดห้ามไว้ว่าเป็นความผิด<sup>2</sup> ซึ่งการกระทำหรือการละเว้นการกระทำที่ถือว่าเป็นความผิดวินัยนั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

ก. ต้องมีการกระทำหรือการละเว้นการกระทำ คำว่า "ต้องมีการกระทำ" ในวงราชการ เรียกว่า "การปฏิบัติหน้าที่ราชการ" ซึ่งหมายถึงการกระทำโดยที่ร่างกายมีกายเคลื่อนไหวสำหรับคำว่า "การละเว้นการกระทำ" หมายความว่า มีหน้าที่ราชการซึ่งข้าราชการผู้นั้นไคร้มีมอบหมาย ใ้รับคำสั่งจากบังคับบัญชา หรือกฎหมายบัญญัติไว้ว่าเป็นหน้าที่โดยตรง แต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติ โดยผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำหรือการทำการใด ๆ นั้น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

<sup>1</sup> "ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526," ชาวคุรุสภา 10(ตุลาคม 2526):10.

<sup>2</sup> เมตต์ เมตตการุณจิต, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ, หน้า 27.

ข. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ กำหนดไว้ว่าเป็น  
ความผิด<sup>1</sup>

2. มูลฐานความผิดทางวินัย สำหรับมูลฐานความผิดทางวินัยนี้  
สวัสดิ์ ชัยอรุณ และชัยสิทธิ์ เศรษฐบุปผา กล่าวไว้ว่า ความผิดทางวินัยจะ  
ปรากฏขึ้นมา มีมูลมาจากเหตุ 3 ประการคือ

ก. มีผู้กล่าวโทษ ซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายโดยตรง จะเป็นใครก็ได้  
การกล่าวโทษนี้อาจจะร้องเรียนกล่าวโทษทวงถามหรือลายลักษณ์อักษรยื่น  
มาโดยตรง หรือร้องเรียนกล่าวโทษทางอ้อมโดยการเขียนเป็นบัตรสนเท่ห์  
หรือส่งข้อความไปลงหนังสือพิมพ์ก็ได้

ข. มีผู้กล่าวหา คือ ตัวเจ้าหน้าที่ผู้เสียหายเอง เป็นผู้ร้องเรียน  
ขอให้พิจารณาดำเนินการ

ค. ความผิดที่ปรากฏขึ้นเอง โดยผู้บังคับบัญชา เช่น จากการ  
งานหรือผู้กระทำผิดใครรายงานความผิดขึ้นเอง<sup>2</sup>

ส่วนชำนานู สงวนพงศ์ และศุภฤกษ์ บุญเศรษฐ ก็ได้กล่าวว่าความ  
ผิดทางวินัยนั้น มาจากมูลกรณีดังนี้

ก. บัตรสนเท่ห์ บัตรสนเท่ห์ก็คือกล่าวโทษที่เขียนโดยไม่ลง  
ชื่อ ที่อยู่จริงไว้ชัดเจนนพที่จะสืบหาตัวได้ แต่มักใช้เป็นนามแฝง หรืออาจ  
หมิ่นประมาท ทั้งนี้โดยส่งไปยังผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่ตอกรกล่าวโทษ  
โดยตรง

ข. หนังสือพิมพ์ลงข่าว อาจโดยนักข่าวของหนังสือพิมพ์นั้น ๆ  
พบเห็นเอง หรือมีผู้เขียนไปส่ง ขอกกล่าวหาประเภทนี้ส่วนมากก็คล้าย ๆ  
กับบัตรสนเท่ห์ คือมักไม่ลงชื่อจริง

ค. มีผู้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นโดยตรง  
อาจเป็นโดยทวงถาม โดยลายลักษณ์อักษร หรืออาจร้องเรียนกันในรูปหมิ่นประมาท  
หรือหมิ่นประมาทส่งตัวแทนมาร้องเรียนก็ได้

ง. ผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิดด้วยตนเอง หรือได้รับ

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>2</sup> สวัสดิ์ จันทรอรุณ และชัยสิทธิ์ เศรษฐบุปผา, ประมวลการสอบสวน  
วินัยข้าราชการ (กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์สยาม, 2512), หน้า 9-11.

รายงานความผิดตามลำดับชั้น หรือผู้กระทำผิดรายงานการกระทำผิดของตนขึ้นมาเอง<sup>1</sup>

3. ประเภทของความผิดและโทษทางวินัย แยกออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

ก. การกระทำผิดวินัยร้ายแรง คือ การกระทำผิดวินัยที่จะต้องไต่รับโทษทางวินัยถึงกับต้องถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ ปัญหาที่จะต้องพิจารณาก็คือว่า จะทราบได้อย่างไร การกระทำผิดวินัยอย่างไรจึงจะเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้นจะต้องพิจารณาจาก

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตั้งแต่มาตรา 65 ถึงมาตรา 82 หากกรณีใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรง พระราชบัญญัติจะกำหนดไว้ชัดเจนนว การกระทำเช่นนั้นเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

2) มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง กฏ ก.พ. กฏ ก.ค. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ หนังสือเวียน ก.พ. เป็นต้น

3) แนวการลงโทษของ ก.พ. ,แนวการลงโทษของ ก.ค. ซึ่งลักษณะของการกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงนี้ใดแก่

1) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้  
ก) มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นโดยตรง จะเป็นโดยมาตรฐานตำแหน่ง หรือโดยคำสั่งแต่งตั้ง หรือโดยมอบหมาย หรือปริยายก็ได้ และต้องเป็นเรื่องราชการ

ข) มีเจตนาทุจริต โดยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

2) ทำให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เรื่องความเสียหายนี้จะเป็นเรื่องชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ เอกสาร พัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนอนุสาวรีย์ สถานที่ ความปลอดภัยของชาติ แม้จะคิดราคาเป็นมูลค่าราคาใดหรือไม่ก็ตาม

3) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อย่างไรก็ตามจะถือว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงนั้น ต้องพิจารณาตามพ.ร.บ.ที่กำหนด หรือมติ ค.ร.ม.

<sup>1</sup>ชำนาญ สงวนพงศ์ และศุภฤกษ์ บุญเศรษฐ, การสอบสวนและการลงโทษทางวินัยและการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบทางแพ่ง (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอ-เคียนส์โตร์, 2523), หน้า 2.

ที่กำหนด หรือความรู้สึกถึงเกียรติของสังคมเป็นหลัก

4) ไล่ออก ปลดออก ให้ออก จะมีใ้เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไล่ออก ปลดออก ไม่ไ้พบเห็นจ้บ้านาญ ให้ออก ใ้พบเห็นจ้บ้านาญ หากมีคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. บ้าเห็นจ้บ้านาญ ถูกไล่ออกจากราชการจะช้ขอยกเวในกรณีที่ช้าคคุณสมบัติใ้ เมื่อถูกลงโทษถึงกล่าวมาแล้ว 2 ปี เว้นแต่ถูกไล่ออก ปลดออก ให้ออก เพราะการกระทำการทุจริตคอหนาที่ จะช้ขอยกเวในกรณีที่ช้าคคุณสมบัติไม่ใ้

5) การลดโทษ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บ้บัญญัติไว้ว่า การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะลดโทษใ้ใ้ เพียงให้ออกจากราชการ เว้นแต่ทุจริตคอหนาที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุอันควรจะลดหย่อนโทษลงใ้เพียงใ้ปลดออกจากราชการ

ช. การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือ การกระทำผิดวินัยที่จ้ต้องใ้รับโทษทางวินัยเพียงภาคทั้ต หรือตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือน ปัญหาที่จ้ต้องพิจารณาใ้คือว่า จะทราบใ้โดยใ้ไรว่า การกระทำผิดวินัยนั้น ๆ เป็นวินัยธรรมดา หรือวินัยไม่ร้ายแรง หลักการเช่นนี้จ้ต้องพิจารณาจาก

1) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตั้งแต่มาตรา 65 ถึงมาตรา 82 ซึ่งในมาตราใ้หนึ่ง ๆ จะมีหลายวรรค วรรคคน ซึ่งไม่ใ้ช้วรรคสุดท้ายจะ เป็นวินัยธรรมดา หรือในมาตราใ้ใ้ไม่ใ้มีระบุช้ชัดเจนว่า การกระทำผิดเช่นนั้น เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือประพฤตชิ้ช้ว้อย่างร้ายแรงแล้ว ก็จะเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

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

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

ซึ่งลักษณะของการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนี้ใ้ใ้

1) การกระทำผิดโดยไม่เจตนา กระทำโดยไม่รู้สำนึก ในการที่กระทำและไม่ประสงค์อผล หรือไม่ใ้เห็นผลของการกระทำ หรือกระทำโดยประมาท

2) กระทำผิดแต่ไม่เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ความเสียหายแก่ราชการอย่างไม่ร้ายแรงนั้น เป็นความเสียหายเล็ก ๆ น้อย ๆ จะประเมินเป็นเงินใ้หรือไม่ก็ตาม

3) ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทั้ต เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ถึงกับ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษภาคทั้ต ปีที่ถูกลงโทษมีสิทธิพิจารณาใ้เลื่อนชั้นเงินเดือน ลดชั้นเงิน

เก็อนและคักเงินเก็อน นี้ที่ถูกลงโทษไม่มีสิทธิพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงิน  
เก็อนไค เว้นแต่ในกรณีข้าราชการผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์สมควรไคเลื่อนชั้น  
เงินเก็อน และไคถูกกฐั้นเงินเก็อนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอนมี  
ที่แลงมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้งคับปัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเก็อนให้ไค ถ้า  
เป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษคักเงินเก็อน จะเลื่อนชั้นเงินเก็อนไคต่อเมื่อพ้นโทษคัก  
เงินเก็อนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดชั้นเงินเก็อนมาแล้ว จะเลื่อน  
ชั้นเงินเก็อนให้ไคเมื่อไคถูกลงโทษลดชั้นเงินเก็อนมาแล้ว เป็นเวลาไม่  
นอยกว่าหกเก็อน

4) เหตุสุกโทษ ในพร.ร.บ.นี้ไม่ไคกำหนดไว้ ควรจะนำ  
เอาเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษตามมาตรา 78 แห่งประมวลกฎหมายอา  
ญา มาปรับ เมื่อกระทำผิดเป็นผู้ใจุเสลาเบาปัญญา ตกอยู่ในความทุกข์  
อย่างสาหัส มีคุณความดีมาก่อน รู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผล  
ร้ายแห่งความผิดนั้น ลุแก่โทษคอกผู้งคับปัญชา ในความรู้อันเป็นประ  
โยชนคอกการสอบสวน เป็นคน แต่ในกรณีทุจริตของหน้าที่ราชการและชวค  
ราชการในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยผู้งคับปัญชาสืบสวนแล้ว  
มีเหตุอันควรลดโทษไคเพียงโทษลคออกจากราชการ

การรงคโทษ คองเป็นความผิดครั้งแรก และเป็นความผิด  
เล็ก ๆ นอย ๆ เมื่อผู้งคับปัญชาเห็นว่ามิใช่เหตุอันควรรงคโทษ จะรงคโทษ  
เป็นไคว่ากล่าวคักเก็อนหรือหาทัณพบไค เป็นหนังสือก็ไค<sup>1</sup>

ส่วน เมตค เมตคการูจติ ไคจำแนกลักษณะความผิดคอกเป็นประ  
เภทใหญ่ ๆ 3 ประเภทคือ

ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ไคแก่ การกระทำผิดเล็ก ๆ  
นอย ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะความผิดพลุก ประมาทเลินเลอ รุเท่าไม่ถึง  
การณ หรือเป็นความผิดครั้งแรก และไมค่อให้เก็คความเสียหายคอกหุง  
ราชการที่ร้ายแรงนัก เช่น การมาทำงานสาย ไชวาจาไม่สุภาพคอกผู้ง  
คับปัญชา คิมสุราในเวลาราชการ ฯลฯ

สำหรับวิธีการพิจารณาโทษในกรณีนี้ พระราชบัญญัติระเบียบชว  
ราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มิไคบัญญัติไว้ว่า จะคองคั่งกรรมคอกการสอบ  
สวนความผิด คังนั้นในทางปฏิบัติ ผู้งคับปัญชามีอำนาจที่จะไคคูลยพินิจว่า

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 32-34.

ควรตั้งกรรมากรขึ้นทำการสอบสวน เรื่องที่มีการกล่าวหาว่านั้นหรือไม่ก็ได้  
เมื่อ เป็น เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกผู้ถูกกล่าวหาว่านั้นมาสอบปากคำ หรือ  
มาชี้แจงแล้วพิจารณาว่าโทษเลย หรือจะตั้งกรรมากรขึ้นทำการสอบสวน  
หาข้อเท็จจริง แล้วจึงสรุปผลพิจารณาโทษก็ย่อมกระทำได้

และในกรณีที่ว่าผิดวินัย เล็กนอยและ เป็นความผิดครั้งแรก  
ตามผู้บังคับบัญชาพิจารณา เห็นว่ามี เหตุอันควรงดโทษหรือจะงดโทษให้โดย  
กล่าวตักเตือน หรือให้หาข้อค้นพบเป็นหนังสือไว้ก็ได้

ข. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โทษแก่ การกระทำที่พระ  
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่าเป็นความ  
ผิดวินัยอย่างร้ายแรง แล้วตามคำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผน  
คนที่ 38/2519 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ที่ว่า การจงใจฝ่า  
ฝืนข้อห้ามในคำสั่งดังกล่าว เป็นกากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอีกด้วย

ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องไต่รับโทษให้ออก  
ปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงกรณี ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อน  
จะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมีโทษต่ำกว่าให้ออก

ค. ความผิดปรากฏชัดแจ้ง เป็นความผิดที่มีลักษณะที่สามารถ  
จะทราบได้ทันทีอย่างเห็นได้ชัด โดยแทบจะไม่ต้องดำเนินการสอบสวนหา  
ข้อเท็จจริง เช่น การขาดราชการ ผู้บังคับบัญชาย่อมจะทราบได้ในทันที  
ว่าข้าราชการผู้นั้นไม่มาทำงาน เพราะไม่เห็นตัวและไม่มีลายมือชื่อลงใน  
สมุดลง เวลามาปฏิบัติราชการ อีกทั้งไม่ปรากฏหลักฐานในการลา<sup>1</sup>

4. ความมุ่งหมายของการลงโทษ สำหรับโทษทางวินัยนั้น ถูกตรา  
ขึ้นก็ เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติของข้าราชการ คือ มุ่งให้ถือเป็น  
บรรทัดฐานที่ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตาม มิใช่ตราขึ้นมาอย่างไรความหมาย  
จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจึง เป็นธรรมดาที่ว่า การละเมิดวินัยจะต้องถูกลง  
โทษ ซึ่งปวิณ ณ นคร ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการลงโทษโดยทั่วไปว่ามีดังนี้

- ก. เพื่อความศักดิ์สิทธิ์แห่งวินัย
- ข. เพื่อรักษาขวัญของข้าราชการ คือ ให้ข้าราชการรู้สึก  
คนที่ทำดีจะได้ประโยชน์ คนที่ทำไม่ดีจะได้โทษไม่ใช่ว่าเพียงธรรมดา

---

<sup>1</sup> เมตต์ เมตต์การุณจิต, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน  
สามัญ, หน้า 27-30.

ก. เพื่อให้ผู้ประพฤติวินัย เช็ดทลอบ สักร รมักระวังไม้  
กระทำผิดต่อไป

ง. เพื่อให้ผู้อื่นเกรงกลัวต่อการกระทำผิดวินัยและไม่กล้าเอา  
เยี่ยงอย่าง

จ. เพื่อรักษามาตรฐานอันสูงในทางความประพฤติของข้าราชการ  
การ และรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน<sup>1</sup>

ส่วนชู้ศึกก็ เทียงตรง โลกกล่าวสรุปถึงความมุ่งหมายของการลงโทษ  
ทางวินัยไว้ 2 ประการคือ

ก. เพื่อปราบปรามการกระทำผิดหรือละเมิดวินัย การลง  
โทษทางวินัยเป็นการหยุดยั้ง การทำผิดวินัยหรือปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย  
ให้ลดน้อยลง

ข. เพื่อรักษาเสถียรภาพและประสิทธิภาพในการบริหารให้  
ข้าราชการมีความประพฤติอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เป็นการสร้างความ  
เชื่อมั่นให้กับข้าราชการทั่วไป<sup>2</sup>

การลงโทษทางวินัยตามมาตรา 83 นี้ต้องลงรายการในประวัติการ  
รับราชการและรายงานดี ก.ค. ส่วนการดูว่ากล่าวตักเตือน ชดเชย ไม่ต้อง  
ลงประวัติและไม่ต้องรายงาน<sup>3</sup>

การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยนี้ ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาตรา 84  
กำหนดว่า ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องระวัง  
อย่าให้เป็นไปโดยพยายาบท หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ปวีณ ณ นคร, "วินัย", หน้า 435.

<sup>2</sup>ชู้ศึกก็ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, พิมพ์ครั้งที่  
2. (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519), หน้า 267.

<sup>3</sup>ไมตรี สุขชัย, ฐิติพงษ์ ชรรมานุสรณ์ และสมบัติ วันชูลี, ความรู้  
เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กราฟิการ์ต, 2526),  
หน้า 99.

<sup>4</sup>นิยม รัฐอมฤต และวิศิษฐ์ ทวีเศรษุ, ระเบียบปฏิบัติราชการ  
(กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519), หน้า 172.

สำหรับอำนาจการสั่งลงโทษนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาใดเพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518) โดยย่อคือ

ก. ครูใหญ่ (หัวหน้าแผนก) มีอำนาจสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาทุกระดับทุกตำแหน่งดังนี้

1) ภาคทัณฑ์

2) ตักเตือนครั้งละไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน

ข. อาจารย์ใหญ่และผู้ควบคุมการโรงเรียน มีอำนาจสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาทุกระดับทุกตำแหน่งดังนี้

1) ภาคทัณฑ์

2) ตักเตือนครั้งละไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518) และหนังสือมอบอำนาจการบังคับบัญชาของอธิบดีกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 8 เมษายน 2519)<sup>1</sup>

ค. อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งลงโทษ

1) ภาคทัณฑ์

2) ตักเตือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกิน

4 เดือน

3) ลดชั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 1 ชั้น

ง. ปลัดกระทรวงขึ้นไป มีอำนาจสั่งลงโทษ

1) ภาคทัณฑ์

2) ตักเตือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10 % และเป็นเวลาไม่เกิน

6 เดือน

3) ลดชั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 2 ชั้น<sup>2</sup>

ส่วนการลงโทษเนื่องจากการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ไล่ออก ปลดออก ให้ออกนั้น กฎหมายบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการเทียบตำแหน่งไม่ว่าจะอธิบดีเป็นผู้พิจารณาว่า มีมูลที่ควรสอบสวน ก็ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อสอบสวนวินัยโดยไม่ชักช้า (มาตรา 56) โดยชั้นแรกจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนหาข้อมูลหรือหลักฐาน

<sup>1</sup> ประคิษฐ์ ฮวบเจริญ, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต, 2525), หน้า 113.

<sup>2</sup> ไมตรี สุขชัย และคณะ, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา, หน้า



หรือข้อเท็จจริงก่อนก็ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยจะต้อง  
 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 6  
 (พ.ศ. 2518) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนวินัยมาห้การสอบสวน รายงาน  
 งานพบความผิดประการหนึ่งประการใด สมควรลงโทษให้ออก ปลดออก  
 หรือไล่ออก หากข้าราชการผู้กระทำผิดความผิดตั้งแต่ระดับ 4 ลงมา ใน  
 การบริหารส่วนภูมิภาคให้ อ.ก.พ.จังหวัด(อ.ก.ค.จังหวัดสำหรับข้าราชการ  
 การครู)พิจารณา ข้าราชการระดับ 5 ขึ้นไปในราชการส่วนภูมิภาค หรือ  
 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคแต่สังกัดส่วนกลางทุกระดับ หรือ  
 ข้าราชการสังกัดส่วนกลางทุกระดับตำแหน่ง ให้อ.ก.พ.กระทรวง(อ.ก.ค.  
 กรมสำหรับข้าราชการครู)พิจารณาโทษ<sup>1</sup>

การสั่งข้าราชการออกจากราชการโดยไม่มี การสอบสวนก็กระทำได้  
 (มาตรา 87) เมื่อเขากรณี

ก. การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่  
 ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2518) กฎ  
 ก.พ. ดังกล่าว ได้แก่

1) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่  
 หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่  
 โดกระทำโดยประมาทหรือ เป็นความผิดลหุโทษ

2) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลา  
 เกินกว่า 15 วันและบุบงคับบัญชาใดดำเนินการสอบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มี  
 เหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติ  
 ตามระเบียบของทางราชการ

ข. ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ใดให้ลดยศ  
 สาราภาพเป็นหนังสือตอผู้บังคับบัญชา หรือตอคณะกรรมการสอบสวน<sup>2</sup>

5. ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย การดำเนินการของหัวหน้า  
 สถานศึกษา เมื่อผู้ผู้บังคับบัญชาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ก. ต้องพิจารณาว่าเรื่องที่ถูกกล่าวนั้นมีลักษณะ เป็นความผิดร้าย  
 แรงหรือไม่ร้ายแรงหรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ถ้าเป็นความผิด  
 อยางร้ายแรงหรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ต้องรวบรวมเอกสาร

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน.

หลักฐาน เกี่ยวกับ เรื่องที่กล่าวหาส่งไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี  
แล้ว แตกรณีเพื่อพิจารณาการ

ข. ถ้าเรื่องที่ถูกกล่าวหา มีลักษณะ เป็นความผิดไม่ร้ายแรง คง  
รับสืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือแจ้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่า เรื่องที่ถูกกล่าว  
หา นั้นมีมูลความจริงหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลความจริงก็สั่งระงับ เรื่อง  
เสีย แล้วรายงานใหญ่บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปทราบ , ถ้าปรากฏว่าผู้ถูก  
กล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหาจริงก็ขอให้พิจารณาต่อไปว่า , ผู้ถูกกล่าว  
หากระทำผิดวินัยมาตราใด กฎหมายใด และควรลงโทษผู้ถูกกล่าวหาสถาน  
ใด

ค. ถ้าเห็นว่าผู้ถูกระทำผิดควรได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่ง  
ลงโทษ หัวหน้าสถานศึกษาต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป  
การรายงานให้สูงหลักฐานที่เกี่ยวข้องของทั้งหมดไปควย

ง. ถ้าเห็นว่าผู้ถูกระทำผิดควรได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจของ  
คนที่จะสั่งโทษ หัวหน้าสถานศึกษาจะตองสั่งลงโทษทันที แล้วดำเนินการดังนี้

- 1) สั่งจำเนาค่าสั่งลงโทษใหญ่กลงโทษอย่างนอย , ฉบับ
- 2) ใหญ่กลงโทษบันทึก วัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งลง  
โทษ พร้อมกับลงลายมือชื่อไว้ เป็นหลักฐาน
- 3) รวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดส่งไปให้ผู้  
บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษชั้นเหนือขึ้นไปภายใน 7 วันนับแต่วันสั่งลงโทษ

6. การกระทำวินัยของข้าราชการครู ส่วนงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครูไ้ทำการศึกษา เกี่ยวกับการกระทำวินัยของข้าราชการครู และ  
ไ้พบข้อเท็จจริงบางประการจากการกระทำวินัยของข้าราชการครูดังนี้

- ก. สถานะต่างกันทำผิดต่างกัน ไ้แก่
- 1) พวกที่กระทำผิดมากกว่าคือ ครูที่อยู่ในสถานะดังนี้  
เป็นเพศชาย อายุุนอย อายุราชการนอย วุฒิต่ำ เงินเดือนนอย  
เป็นครูนอย
  - 2) พวกที่กระทำผิดน้อยกว่า คือครูที่อยู่ในสถานะดังนี้  
เป็นเพศหญิง อายุมาก อายุราชการมาก วุฒิสสูง เงินเดือนมาก  
เป็นครูใหญ่

ข. ประเภทความผิดมีมากน้อยต่างกัน ประเภทความผิดที่พบว่า  
ข้าราชการครูกระทำผิดมากนอยตามลำดับคือ

1) ไม่อุทิศเวลาของคนให้แก่ราชการ เช่น กลับก่อนเวลา ใช้เวลาราชการทำการส่วนตัว ละทิ้งเวร

2) ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ผิดระเบียบการเงิน หยอกไม่ส่งใบลา, แต่งกายไม่สุภาพ

3) กระทำการอันไร้ค่าหรือประพฤติน่าชดช้อย เช่น เล่นการพนัน ทูจริตในการสอบ เสพสุราในเวลาราชการ

4) ทูจริตต่อหน้าที่ราชการ เช่น บอกคำตอบแก่ผู้สอบโดยทูจริต เรียกหรือรับเงินเพื่อการทูจริต แกดะแนบโดยทูจริต

ค. มักกระทำผิดในเรื่องที่ทางราชการ เน้น เป็นกรณีพิเศษ  
ใดแก่

1) ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุขอลาอันสมควร เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2518) ข้อ 1(2) และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีควนทั้น.ว. 125/2503 ลงวันที่ 5 ต.ค. 2503 วางแนวการลงโทษไว้

2) ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ มาตรา 75 ข้าราชการพลเรือนสามัญของอุทิศเวลาของคนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งราชการมิได้ ฯลฯ

3) ทอดทิ้ง-ละทิ้ง เวรรักษาสถานที่ราชการ หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรีควนทั้น.ว.101/2495 ลงวันที่ 18 เมษายน 2495 วางแนวการลงโทษไว้

4) เสพสุราในเวลาราชการและเล่นการพนัน หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรีควนทั้น.ว.208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496 วางแนวการลงโทษไว้

5) ประพฤติผิดประเวณี เป็นการผิดวินัยฐานประพฤติน่าชดช้อยอย่างร้ายแรง มาตรา 81 วรรค 2 และหนังสือกระทรวงศึกษาธิการที่ 13937/2498 ลงวันที่ 29 กันยายน 2498

6) ทูจริตในการสอบ หนังสือเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร.0401/ว.50 ลงวันที่ 12 เมษายน 2511 วางแนวการลงโทษไว้

7) เบิกเงินค่ามสิทธิอันเป็นเท็จ หนังสือสำนักเลขาธิการที่ สร.0401/ว.50 ลงวันที่ 12 เมษายน 2511 วางแนวการลงโทษไว้

8) ทูจริตต่อหน้าที่ราชการ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีควนทั้น.ว.125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503 วางแนวการลงโทษไว้

## ง. ส่วนใหญ่เป็นประเภทไม่ร้ายแรง<sup>1</sup>

### สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

การวิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัย เป็นเรื่องสลับซับซ้อน อันเกิดจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องผสมผสานกัน ซึ่งได้มีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและแบ่งแยกต่างกันไปดังนี้

อูซาคิ โคมลปาณิก กล่าวว่า มูลเหตุจูงใจที่ทำให้ข้าราชการประพฤติผิดวินัยพอสรุปได้สองประเภท คือ มูลเหตุภายนอก และมูลเหตุภายใน

1. มูลเหตุภายนอก คือ สิ่งที่อยู่นอกเหนือจิตใจของข้าราชการ และมีอิทธิพลโนมนาวให้ข้าราชการประพฤติผิดวินัย อาจสรุปสาเหตุได้ดังนี้

ก. ค่าตอบแทนที่เบียดโอกาสให้ได้รับประโยชน์ เช่น ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน หน้าที่อาจมีบังคับใหญ่มาบริการต้องจ่ายเงิน เป็นคาวัง เคน เพื่อให้การ เคน เรื่องรวดเร็วขึ้น

ข. ฐานะทางครอบครัว ความเป็นอยู่ทางบ้านของข้าราชการ แรมแคน ชักสนอาจทำให้กระทำผิดวินัย เกี่ยวกับการเงินใดวงง โดยปราศ จากความยั้งคิด

ค. ลัทธิเอาอย่างในค่านิยมสุรุ่ยสุร่าย ในบรรดาข้าราชการ ควบกัน คนหนึ่งอาจมีฐานะดี มีเงินโชพุ่มเฟือย แคมบางคนอาจคงอยู่อย่าง ประหยัดเมื่อ เห็นผู้อื่นใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย คนก็ต้องการ เช่นนั้นบาง ความโนมนาวจิตใจให้กระทำผิดก็อาจเกิดขึ้นได้

ง. ตัวอย่างของการประพฤติมิชอบ ฎฎเช่นนี้อาจมีใครที่ข้าราชการ ซึ่งประพฤติผิดวินัยและไม่เคยถูกลงโทษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีผู้ใคร ร้องเรียน หรือขาดหลักฐานที่จะส่งลงโทษ หรือผู้บังคับบัญชาละเลยไม่สนใจ ลงโทษเพราะไม่ทราบหรือเพราะเป็นคนที่กลซัดกับผู้บังคับบัญชา มูลเหตุนี้ อาจจูงใจให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้

2. มูลเหตุภายใน คือ สมองที่มีอยู่ในจิตใจของข้าราชการนั่นเอง ได้แก่ ความบกพร่องของจิตใจซึ่งชอบประพฤติฝ่าฝืนระเบียบ ชอบกระทำ

<sup>1</sup>สำนักงาน ค.ศ., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 50-57.

ผิดทั้งๆที่อยู่ในฐานะที่ต้องไม่กระทำผิด ข้าราชการประเภทนี้นับว่าเป็นอัน  
 ตรายต่อสังคมชาวราชการอย่างยิ่ง เพราะไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ชอบที่จะ  
 จะฝ่าฝืนวินัยอยู่เสมอ แม้บังคับบัญชาควบคุมดูแลข้าราชการประเภทนี้อย่าง  
 ไกลชิดเสมอ จะปล่อยให้ทางสายคามิไค!

สำหรับ สุรสีห์พรรณ กุลยจินดา ได้แยกสาเหตุการกระทำผิดไว้สอง  
 ประเภท ดังนี้

### 1. สาเหตุเกี่ยวกับส่วนตัว

ก. ปัญหาการครองชีพหรือปัญหาการเงิน มีการกระทำผิดวินัยกัน  
 มากเพื่อหาเงิน หารายได้พิเศษโดยมิชอบ ซึ่งปัญหาการครองชีพมี 3 รั  
 ะ  
 ภัย คือ

- 1) เงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะรูป ซึ่งข้าราชการ  
 ยูนอยส่วนใหญ่เป็นอยู่
- 2) เงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟือยต่างๆ
- 3) เงินไม่พอเพราะต้องการสะสมทรัพย์สินไ้มากตามแรงกิเลสและ  
 ความโลภ

เมื่อเงินไม่พอก็ต้องกู้ยืมก่อนหนี้สิน หรือหางานพิเศษทำหรือ มียศบัง  
 เวลาราชการ หนึ่งงานไป ทำใหม่กพรอง เสียงานในหน้าที่ หรือใช้ตำแหน่ง  
 หารายได้โดยมิชอบควยวิธีการต่างๆ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ฯลฯ

ข. เครื่องมีนเมา เช่น เบียร์ สุรา ข้าราชการจำนวนหนึ่งก็ใจ  
 ก็ดื่ม เสียใจก็ดื่ม มึนงานพิธีก็ดื่ม สุราเป็นของเสพยาเสพติด คึมน้อยๆแล้วก็  
 อยากรู้อีกหลายๆ คึมน้อยๆแล้วก็คึก คึมมาก ๆ แล้วก็เมาสุราแล้ว  
 ก็เท่ากับ เปิดประตูใหญ่สำหรับประพาศิ วิาาผิดกฎหมาย ฯลฯ

ค. เรื่องเพศ ข้าราชการวัยหนุ่มสาวมีเรื่องเพศเป็นปัญหาบาง  
 คนธรรมดาทำผิดเรื่อง เพศ บางเรื่องผิดศีลธรรมแต่ไม่ผิดกฎหมาย แต่ขา  
 ราชการมีวินัยกำกับสูง เรื่องที่คนธรรมดาทำไม่ผิด ข้าราชการทำจะผิด  
 เช่น ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้มีครอบครัวแล้ว การโคเสียแล้วไม่  
 เลี่ยงคู่ ข้าราชการหญิงหลงโดยไม่มีสำนึรับ ฯลฯ

ง. การพนัน การพนันชั้นคือเป็นสัญชาตญาณหรือความต้องการพื้น  
 ฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งจะห้ามขาดไคยากมาก กฎหมายจึงแบ่งการ

พนัน เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทห้ามขาด และประเภทให้เล่นได้  
 การพนันห้ามขาด เป็นการพนันแท้ๆ เช่น ไพ่ ถั่ว โป โสโลว  
 หอยเถื่อน ฯลฯ การพนันประเภทนี้ถ้าข้าราชการไปเล่น เจ้าก็ผิดทั้ง  
 กฎหมายและฉันทวินัย

การพนันที่รัฐอนุญาตแล้ว เช่น มวย ม้าแข่ง ชนวัวชนไก่ ลอต  
 เตอร์รี่ หุ่ยรัฐบาล ฯลฯ เล่นโดยไม่ผิดกฎหมายและวินัย แต่ถาเล่นถึงขั้น  
 หมกมุ่นลุ่มหลงจะทำให้เสียเวลา เสียการงาน เสียทรัพย์สิน เกิดหนี้สิน  
 ก็จะเป็นช่องทางทั่วไปฉันทวินัย เรื่องทุจริตใกล้เคียงกัน เช่น เสียทรัพย์สินมาก  
 อาจเป็นช่องทางในหาถิ่นทางทุจริต ฯลฯ

จ. เพียวกลางคืน การหาความสำราญโดยการเที่ยวกลางคืน เช่น  
 ไนต์คลับ คิสโก บาร์ อายบอบนวด ราวตรีสถานอื่น ๆ ฯลฯ ถาสนุกไปก็ทำ  
 ให้เสียสุขภาพ เสียการงานไค การเที่ยวแบบนี้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง  
 มีเงินไม่พอก็อาจต้องไปหารายไคไคโดยมิชอบ หรือกรณีมีนักธุรกิจพอกาเป็น  
 "สบอน เซอร์" จ่ายให้ ก็คิดบุญคุณกันอีกจะตองไปช่วยเหลือเขาทางราชการ  
 โดยอาจจะตองไปทำฉันทวินัยในคานการปฏิบัติราชการต่อไปอีก

ฉ. สุขภาพอนามัย ปัญหาทางสุขภาพอนามัยมีส่วนทำให้ข้าราชการ  
 ฉันทวินัยไคทางหนึ่ง ถาถูกกวยไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อยๆ ตองหยุดงาน  
 บ่อย ๆ หรือทำงานไม่ไคก็เสียหายแก่ราชการ ถาถึงขั้นสมรรถภาพ  
 เสื่อมมาก อาจถูกออกจากราชการตามมาตรา 96, 97 จึงควรรักษาสุ  
 ภาพอนามัยทั้งทางกายและทางสมองให้ไคอยู่เสมอ

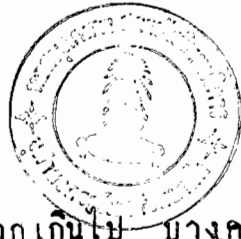
ช. ความยุ่งยากทางครอบครัว ปัญหาทางครอบครัวอาจเกิดขึ้นไค  
 หลายทาง เช่น ทะเลาะเบาะแว้งซัดแย้งกันระหว่างสามี-ภรรยา  
 ปัญหาเหล่านี้อาจทำมหนามึง หัวเสีย อารมณ์เสีย หงุดหงิด ซ้ำไม่ไค  
 ไม่มีสมาธิในการทำงาน อาจนำไปสู่การฉันทวินัยทั้ง เรื่องงานและความ  
 ประพฤติไค

ซ. นิสัยชอบทอรองของคนเอง คนบางคนอาจมีนิสัยซี้โกง เห็นแก่  
 ไค ซี้ฉ้อฉล ริษยา ซ้ำไม่ไค อารมณ์รอนวูวาม นิสัยพาล เห็นตัวเอง เก่งที่  
 สุก คนอื่นโง่หมก ชอบนินทาว่าร้าย ฯลฯ นิสัยเหล่านี้ อาจนำไปสู่การฉันท  
 วินัยหลายรูปแบบ

## 2. สาเหตุทางคานการงาน

ก. งานสูง ความรู้ ประสบการณ์ไม่พอ งานยุ่งยากเกิดควม  
 รัความสามารถ ทำไคงานลาซาไม่ทัน หรืองานคุณภาพไม่ไค เหตุเพราะ  
 เป็นค้ำแทนงระคับค้ำ หรือบรรจุมใหม่ หรือพื้นควมรไม่เพียงพอ ฯลฯ

ข. งานค้ำกว่าควมรัความสามารถ มีความรัความสามารถสูง  
 ไครับมอบหมายไปทำงานค้ำ งานง่าย ๆ ทำไคเหนื่อยใจ ทอใจ เบื่อหน่าย



ไม่มีกำลังใจ

๓. งานมากเกินไป บางคนรับมอบหมายงานหลายหน้าที่จนทำไม่ทันหรือลาซา หรือทำงานคุณภาพไม่ดี ทำงานหนึ่งเสียอีกงานหนึ่ง

ง. หัวหน้างานไม่สามารถ บกพรอง เช่น

- 1) ความรู้ความสามารถต่ำ
- 2) นิสัยไม่ดี เห็นแก่ตัว
- 3) มนุษยสัมพันธ์ไม่ดี
- 4) บริหารงานไม่เป็น
- 5) รวบอำนาจ เด็ดจการ
- 6) เอาแต่ใจความดี ความมีศักดิ์สูง

เหล่านี้อาจทำให้ข้าราชการอีกจิตใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่มีกำลังใจ

ใจทำงาน

จ. ไม่รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน กฎ ขอบบังคับ ขรรมนิยม ทางปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งข้าราชการอาจ

- 1) ไม่รู้เลย เพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำเลย
- 2) รู้ไม่พอ เพราะไม่มีการชี้แจงอย่างมีประสิทธิภาพและ

เป็นระบบ

- 3) รู้ไม่แม่น เพราะการชี้แจงอบรมไม่ดีพอ เอกสารคู่มือ

ไม่สมบูรณ์

และอาจนำไปสู่การทำงานผิดพลาดบกพร่อง ไม่ได้ผลดี ฯลฯ ซึ่งจะทำให้ผิดวินัยชดู่ต่าง ๆ ได้

ฉ. ไม่รู้ว่าทำอะไร ผิดวินัยอย่างไร กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนของเราเขียนขอความไว้วางใจ ๆ ไม่ละเอียดถี่ถ้วนลงไป ฉะนั้นมีกรณีพฤติการณ์การทำงานและความประพฤติส่วนตัวต่าง ๆ ทั้งที่เรารู้กันมาในคอนคน ๆ ที่ข้าราชการต้องทำผิดไปเพราะไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดวินัย การกระทำผิดโดยความไม่รู้เป็นเรื่องน่าเสียดายมาก และข้าราชการก็แก้ตัวว่าไม่รู้ไม่ได้

ช. ตัวอย่างไม่ดี บางครั้งข้าราชการผู้ใหญ่บางคนกระทำผิดวินัยเสียเอง ประพฤติชั่ว หรือทำทุจริต คคโกง ทุจริตโยชนโดยมิชอบ ฯลฯ โดยไม่มีการพิจารณาลงโทษ ข้าราชการผู้น้อยใคบังคับบัญชาที่อาจถือเอาเป็นตัวอย่าง

ซ. โอกาสเบิกช่วงล่อใจ มนุษย์เราบางคนมีแนวโน้มที่จะกระทำไม่ดี มีความโลภ ความอยากแผ่งอยู่ในใจ ฉะนั้นถ้าโอกาสเบิกช่วงล่อ

ใจ เช่น เก็บเงินจำนวนมากไว้ในมือโดยไม่คงผูกคลัง คนเคี้ยวรับ  
ผิดชอบเงินมาก ๆ ลักษณะงานเบ็ดเตล็ดหรือกิจวัตรโดยไม่มีการควบคุมตรวจสอบ  
เป็นเพราะกฎระเบียบ หรือวิธีการปฏิบัติงานที่หละหลวม ผู้บังคับบัญชา  
ปล่อยปละละเลย ฯลฯ โอกาสล่อใจ เช่นนี้จําเจอกับข้าราชการที่ใจไม่แข็ง  
หรือมีแนวโน้มน มีความโลภ ความอยากอยู่แล้ว อาจเผลอตัวกระทำผิดลง  
ไ้ได้ง่าย

๗. การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา มีผู้บังคับบัญชาจํา  
นวนหนึ่งที่ไม่คอยใส่ใจเรื่องวินัยของผู้บังคับบัญชา ไม่หาทางป้องกัน  
แก้ไขแต่คนมีมือ เช่น มาสายบ่อย ๆ กลับก่อนเวลาที่ไม่ว่า เมื่อมีเหตุไม่  
ชอบหนาก็ลงโทษทางวินัยเลย หรือทำงานลาช้า ผิดพลาดก็ไม่ตักเตือน  
ถึงเวลาถึงทวงโทษหรือลงโทษทางวินัยเลย ซากเวรบ่อย ๆ ก็ไม่ว่า  
พอเกิดเหตุร้ายขึ้นก็ลงโทษไล่ออกเลย

๘. การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน ผู้บังคับบัญชามางคนของ  
หน่วยงานอาจไม่สนใจจัดการกับผู้ทำผิดวินัย คือ อาจไม่ตักเตือน ไม่สนใจ  
จึงไมรรหรือรุดตเห็นแก่กันเป็นส่วนตัว ไม่ดำเนินการลงโทษหรือช่วยบิขยั้ง  
ความผิด เช่นนี้ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่สูง เสริมให้มีการกระทำผิดวินัยมากขึ้น

๙. ปัญหาความมั่นคงและขวัญกำลังใจ การบริหารงานบุคคล  
เรื่องสำคัญ ๆ เช่น การประเมินผลงาน การบำเหน็จความชอบ การ  
เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การคัดเลือกไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน  
 ฯลฯ หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไปตามความพอใจโดยเหตุผลส่วนตัว การ  
เล่นพวกเล่นพ้อง โดยระบบอุปถัมภ์ ไม่มีหลักการ กฎเกณฑ์ตามระบบคุณ  
ธรรม เช่นนี้ จะทำให้ข้าราชการขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และ  
ความก้าวหน้า จะทำให้เสียขวัญและกำลังใจ เกิดความโกรธแค้น  
เบื่อกัน ทอแท สิ้นหวัง เฉื่อยชา ฯลฯ ซึ่งจะทำให้การทำงานคอยุดอ  
สมรรถภาพ และความประพฤติน้อยลง นำไปสู่การผิดวินัยรูปแบบต่าง  
 ๆ ไปได้

ดังนั้น สุมิตร ไก่กล่าวถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยในปัญหาข้าราชการ  
การไม่อุทิศเวลาให้ราชการ และไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความ  
สามารถว่า

<sup>1</sup> สุรสัมพรณ ดุลยจินคา, "ตัวอย่างกรณีกระทำผิด...", หน้า 86-



ปัญหานอกจากจะมีสาเหตุมาจากข้าราชการได้รับเงินเดือนค่า และทางราชการไม่มีงานให้ทำแล้ว ยังอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากลักษณะนิสัยของบุคคลอีกด้วย ซึ่งลักษณะนิสัยที่ไม่ส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานของกรมกรไทย ซึ่งรวมถึงข้าราชการควรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ ขาดทักษะ ไม่รักษามูลค่าฐานของงาน ขาดความขยัน ขาดความซื่อตรงต่อเวลา ขาดความซื่อตรงต่อนายจ้าง ขาดวินัยที่จะปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับ ขาดมารยาทอันงาม ขาดการดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ ขาดการเอาจริงจังในงาน และชอบเบง<sup>1</sup>

ปวีณ ฅ นคร อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เคยประมวลสาเหตุที่ทำให้วินัยข้าราชการเสื่อม ซึ่งมีอยู่หลายประการดังนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพ
2. การมีวามสุขในอบายมุข
3. โอกาสเบียดเบียนใจให้ทุจริต
4. มีตัวอย่างที่ไม่ดี
5. คุณภาพของทุนและของงานไม่สมมูลกัน
6. ปริมาณงานล้นมือหรืองานหนักเกินไป
7. มีเหตุกระทบกระทั่งเพื่อนชวัญ
8. สังคมมีค่านิยมผิด ๆ
9. การสนับสนุนหรือสมยอมของผู้ใช้บริการ
10. การปล่อยให้ละเลยของหน่วยงานและหัวหน้างาน
11. ความหุละหลวมในการคัดเลือกบุคคล
12. การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยคือ<sup>2</sup>

จากสาเหตุทั้ง 12 ประการนี้ ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ใ้คำแนะนำเป็นหลักในการกล่าวถึงวินัยของข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่ง จ่าณรงค์ สมประ

<sup>1</sup> สนั่น สุมิตร, วินัยเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญรุ่งเรืองของชาติ, หน้า 46-53.

<sup>2</sup> ปวีณ ฅ นคร, "วินัย" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, หน้า 445.

สงค ักเสนอรายละเอียคเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำผิดวินัย หรือสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมในแต่ละข้อไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพ การที่คนเราทำงาน เพื่อหารายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในการครองชีพ หากหารายได้จากค่าจ้างเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแล้ว พวกนั้นจะตองดิรนชวนชวายนุรายไทรจากทางอื่น เช่น ทางการพิเศษ ทางการสายกัลบีกอนเวลา กุหนียิมสินและตองคอยหลบหนาเจาหนี จึงตองชวากงานบอย และฉานมอหนทางกินรุนเขาจริง ๆ ก็จะทำผิดค่อนหาที่ในที่สุด การที่รายไทรจากเงินเดือนไม่เพียงพอกับการครองชีพตามฐานานุกรมของคณนี่เอง จึง เป็นมูลเหตุอันสำคัญที่ทำให้วินัยของคณเสื่อมลง

2. การมัวสุมในอนาญมูช อบายมูชต่าง ๆ เช่น สุฎฎนารี พาศี กัฟาศิร และการพนันขันค่อต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากจะทำไห้คองสูญเสียดเงินและรายไค ซึ่ง เป็นผลกระทบกระเทือนถึงการครองชีพกัถกถาวแล้ว ชวากคณ ยังจะเป็นมูลเหตุไห้เกิดการมัวสุมและคิกลักชโมบุญทรพยุสินของสถานประกอมการไคองายอีกควย จึงทำไห้คณชวาคความซื่อสัตยสุจริตในการปฏิบัติหนาที่การงานและระเบียบวินัย

3. โอกาสเบคชองลอุใจไห้ทุจริต ถ้าคณิงไม่ทอคสะพานไห้เห็นที่ชวากจะคเินไปสูความรุ้กไม่คณันคิ ถ้าโอกาสไม่เบคชองลอุใจไห้ทุจริต ก็เห็นที่คณจะทำทุจริตไม่คณันคณัน ฉะนั้นหัวหน้างานทุกคนจะคองพิจารณารายละเอียด ปฏิบัติไหรอบคอบ รคกม ออย่าใหม่ชองไห้ว เบคโอกาสไห้คณทุจริตไคองาย และจะคองคอบคองตรวจสอบการปฏิบัติอย่างไกลชิต ไคยเฉพาชออย่างยังระเบียบ กะเกี่ยวกันเรื่องการเงิน

4. มีคัวอย่างที่ไม่คี่ คณปฤคิคนเราเกรงกลัวค่อการกระทำผิดอยู่แล้ว แต่ถาไคพบหรือเห็นว เพื่อนรวมงานคณหนึ่งกระทำผิดแล้วไม่คริบการลงโทษ ความรุ้สึกเกรงกลัวก็จะหมคไป และวิธีที่จะกระทำผิดคณันคณัน

5. คุณภาพของคณกับคุณภาพของงานไม่สมมูลกัน การที่ไห้คณมีคุณภาพค้ำวาร์บคิชอบงานที่มีคุณภาพสูง เช่น ไซไห้ไปรับคิชอบเงินจำนวนมาก ๆ การทุจริตคักยอุภจะ เกิดขึ้นไคองาย

6. ปริมาณงานลนมมือหรือหนักเกินไป คณเราแต่ละคณจะทำงานสำเร็จไคณัน ยอมมีชค้จกัคตามกำลังความสามารถและเวลาภายในเวจวเท่า ๆ กัน คณมีความสามารถอาจทำงานไคมากกว่าคณมีความสามารถน้อย แต่ถึงคิรจะมีความสามารถสูงกปานไคก็คตาม ปริมาณงานที่เขาคจะทำไคยอมถูกจกัคไคยเวลา เพราะถาหากเขาคมีเวลาทำงานเพียงวันละ 8-10 ชม.

แต่ของทำงานหลายหน้าที่หลายแห่งจนงานล้นมือแล้ว อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยเสื่อมไป เพราะเมื่อทำงานไม่ทัน ก็จะรีบเร่งจนเกิดความผิดพลาดบกพร่องไป หวังจะก่อให้เกิดความกังวลใจจึงหันเสียวินัยและจะทองมีการละทิ้งหน้าที่ในงานหนึ่ง เพื่อไปปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่ง ฉะนั้นหัวหน้างานจะต้องพึงระมัดระวังในการมอบหมายงานว่า จะต้องมอบหมายงานให้พอดีกับกำลังความสามารถ และเวลาของแต่ละคนที่พอจะทำได้ไวควย

7. มีเหตุกระทบกระทั่งกันหรือ เก่งกว่าสิ่งอื่นที่มีส่วนสำคัญคือการโน้มน้าวใจคนตั้งใจทำดีหรือเลวใ้เป็นอันมาก กล่าวคือ ถ้าคนไหนมีกำลังขวัญเสื่อมก็จะไม่ตั้งใจปฏิบัติดี จึงเป็นเหตุให้เสียความเป็นระเบียบวินัยได้ง่าย

สำหรับ เหตุกระทบกระทั่งกันกำลังขวัญของคนมีดังนี้คือ

- ก. การไม่ได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน
- ข. การไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างาน
- ค. การไม่ได้รับความเป็นธรรม
- ง. การไม่ได้รับความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

8. สังคมมีค่านิยมผิด ๆ สังคมไม่ค้ำชูหรือเกียดคนดีประพฤติกดีแล้ว ๆ แต่กลับไปยกย่องสรรเสริญทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นมั่นคงและเจริญก้าวหน้ามาบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และความสุจริต ฉะนั้นคนดีที่มีคุณธรรมมาตั้งแต่เกิดแต่ใจจริงอาจจะไม่ศรัทธาเลยก็ได้

9. การสนับสนุนหรือสมยอมของผู้นิยมนำบริการ ในวงราชการ ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการจากส่วนราชการต่าง ๆ ก็มีส่วนตัวสูงในข้าราชการกระทำผิดวินัย โดยให้คนนำรอนนำๆ หรือให้สินบนเพื่อต้องการความสะดวกรวดเร็ว เพื่อหลีกเลี่ยงระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย เป็นต้น

10. การปล่อยให้ละเลยของหน่วยงานและหัวหน้างาน บางหน่วยงานไม่มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และหัวหน้างานก็ไม่ประมณีเหตุให้คนเข้าใหม่ทราบระเบียบปฏิบัติ และเมื่อถูกมองกระทำผิดวินัย ก็ไม่เอาโทษหรือไม่แนะนำตักเตือน คือ มีการปล่อยให้ละเลยจนหย่อนยาน อันเป็นเหตุให้คนไม่เคร่งครัดถือปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้

11. ความหละหลวมในการคัดเลือกบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยไม่คำนึงและไม่พิถีพิถันในความประพฤติและนิสัยใจคอของคนนั้นว่าเป็นความหละหลวมในการคัดเลือกอย่างหนึ่ง เพราะจะทำให้เกิดปัญหาการละเมิดหรือฝ่าฝืนระเบียบวินัยใ้โผล่มากขึ้น ถ้าหากบรรจุนคนที่มีความประพฤติและนิสัยไม่ดีเข้าทำงาน ฉะนั้นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานของตน จะต้องระมัดระวังเรื่องความประพฤติของคนใ้มาก

แม้คนนั้นจะมีความรู้ความสามารถดีเยี่ยม แต่ความประพฤติเลวร้ายก็ย่อมเป็นอันตรายต่อหน่วยงานยิ่งกว่าใดผู้มีความรุดหน้าเสียอีก

12. การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ กล่าวคือ ไม่มีการระบุแนวประพฤติปฏิบัติไว้ และมีใครนอกไหนทราบว่าจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ไม่ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรแล้ว คนก็อาจประพฤติในสิ่งที่ไม่ควรประพฤติได้โดยไม่รู้อีก ถ้าไม่มีการป้องกันการทำผิด การทำผิดวินัยก็อาจเกิดขึ้นได้ง่าย ถ้าไม่มีวิธีการส่งเสริมและจูงใจให้คนมีวินัยแล้ว ความเป็นระเบียบวินัยย่อมจะหย่อนยานไป ถ้าไม่มีการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยโดยเที่ยงธรรม ก็จะเป็นเหตุให้คนเสียวางใจ วิญญาณเป็นเหตุให้วินัยเสื่อม ถ้าไม่มีการรับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณา ตลอดจนขาดการในคำปรึกษาหารือและปรับทุกข์แล้ว ผู้ที่มีเรื่องเดือดร้อนหรือมีข้อข้องใจก็จะมีทางจะไปร้องทุกข์กับใคร ในที่สุดก็แสดงออกมาในทางขาดระเบียบวินัย เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน กระจุกกระจิกต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือออกการประหว่ง เป็นต้น ที่กล่าวมานี้เป็นตัวอย่างของการขาดกลไกเกี่ยวกับวินัย ซึ่งเป็นผลให้ความมีระเบียบวินัยเสื่อม กลไกเกี่ยวกับวินัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น<sup>1</sup>

ส่วน เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้กล่าวว่า การศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยยอมรับกันว่าเป็นเรื่องสลับซับซ้อนอันเกิดจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผสมผสานทั้งมูลเหตุภายในและมูลเหตุภายนอก อย่างไรก็ตาม อาจจะกล่าวสรุปได้ว่า การกระทำผิดวินัยนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ 4 ประการคือ

ก. พฤติกรรมของตนเอง มูลเหตุประการหนึ่งที่ทำให้การรักษาวินัยเสื่อมลง ก็คือ ทัศนคติการเอง เพราะถ้าหากว่าทัศนคติการไม่ประพฤติปฏิบัติแล้ว ความผิดทั้งหลายก็จะไม่เกิดขึ้น สำหรับพฤติกรรมของตนเองที่นำมาซึ่งการกระทำผิดวินัยนั้น มีดังนี้

1. ไม่มีอุดมการณ์
2. สุขภาพจิตเสื่อม
3. มีความโลภ

<sup>1</sup> วิจารณ์ สมประสงค์, หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างงานสัมพันธ์ที่ดี, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, 2526), หน้า 153-159.

4. ชาศคติสัมพันธ์
5. ชาศศีลธรรม
6. มั่งกาย
7. ชาศประุสบการณ์
8. เลินเลอ
9. ประมาท
10. ทูะ เบอทูะยานไม่เจียมตน
11. รุเทาไม่ถึงการณ์
12. หลงอำนาจ
13. เสพสุรา ยาเสพติด
14. มั่งมากในกามคุณ
15. เลนการพนัน
16. ขวัญกำลังใจไม่คี่
17. หยอนสมรรถภาพ

ข. เศรษฐกิจ สุภาวะทางเศรษฐกิจของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งมีผลต่อการครองชีพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีรายได้น้อย ปัญหาทางกานเศรษฐกิจที่จะมาเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยอาจสรุปได้ดังนี้

1. เงินเดือนน้อย
2. ค่าครองชีพสูง
3. สวัสดิการไม่คี่
4. เศรษฐกิจผันผวน

ค. สังคม ในสังคมมนุษย์ทุกวันนี้มีการแข่งขันกัน ซึ่งก็จึงเกิดกันอย่างสับสน วุ่นวาย และนอกจากนี้ยังมีสิ่งบัวยุค่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ เป็นอย่างมาก สาเหตุทางสังคมที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้นมีดังนี้

1. งานส่งสรรมมีบ่อบ
2. การเรียโรการกุศล(กรฐิน ผ้าป่า วันเกิด)
3. สดงานเริงรมยมีมูก
4. แหลงการพนัน เชื้อเชื้อ
5. พวูกมากลุกไป
6. แขงขันกันพุ่มเพือ

ง. ระบบบริหารราชการ การจัดการบริหารราชการนั้นมีความสำคัญมาก เพราะระบบงาน เป็นสิ่งที่กำหนดแบบแผนให้ข้าราชการปฏิบัติ ฎปฏิบัติ ฎาระบบบริหารงานราชการใดวางไว้คี่ บอมจะทำให้เจ้าหน้าที่

ของวิรูปปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการกระทำผิดขึ้นได้  
ถ้าหากกระบบบริหารราชการไม่ก็ยกยอทำใหญ่ปฏิบัติเกิดความ เบื่อ  
หน่ายต่อการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้มีการทุจริตคอหนาทึ่ เกี่ยว  
กับระบบบริหารราชการที่เป็นสาเหตุให้มีการกระทำผิดวินัยขึ้นนั้น  
อาจมีดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์
2. ระเบียบกฎหมายไม่รัดกุม
3. ระบบงานจำเจ
4. งบประมาณปัญหาหยาบสมุทรสภาพ
5. นโยบายรัฐบาลไม่แน่นอน
6. การแบ่งงานไม่เหมาะสม
7. การดำเนินการทางวินัยไร้ประสิทธิภาพ
8. สรรางขวัญและกำลังใจไม่เพียงพอ
9. ขาดการติดตามผล
10. ขาดการฝึกอบรม<sup>1</sup>

จากปัจจัยใหญ่ ๆ ทั้ง 4 ประการนี้ จะเป็นตัวผลักดันให้สภาพจิตใจ  
เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทำนองตรงกันข้าม ปัจจัยทางสภาพจิตใจจะมีการ  
เปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อมีปัจจัยทั้ง 4 นี้มากระทบกระเทือนหรือยั่วยุ เมื่อมนุษย์  
ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่น หรือความทุกข์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ  
เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์คัดสินใจทำอะไร ๆ ก็ไป หรือนำไปสู่การกระทำผิดวินัย  
นั่นเอง

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ  
ก็ไต่ถล่าวสรุปถึง เหตุแห่งการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูว่ามีดังนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
2. ความไม่เข้าใจในระเบียบราชการ
3. ความประมาท เลินเล่อ คึกคะนอง
4. ปัญหาทางอารมณ์ เศรษฐกิจ และสังคม

<sup>1</sup> เมคต์ เมคต์การุณจิต, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน  
สามัญ, หน้า 16-25.

## 5. จงใจทุจริต<sup>1</sup>

จากสาเหตุทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้ อาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามความดิคความเห็นของนักวิชาการ และนักการศึกษาแต่ละท่าน แต่ทุกท่านก็พยายามสรุปและอธิบายให้เห็นถึงประเด็นสำคัญ ๆ ที่เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุทางค่านิยมส่วนตัว หมายถึง คนที่เหตุที่จงใจให้ครูผลศึกษาระกระทำผิดวินัย เนื่องจากการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งเกี่ยวกับ ปัญหาทางกาย ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ครอบครัว และการเงิน
2. สาเหตุทางค่านิยมการทำงาน หมายถึง คนที่เหตุที่จงใจให้ครูผลศึกษาระกระทำผิดวินัย เนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับ หน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ปริมาณงาน ประเภทของงาน และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### วิธีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย

ในปัจจุบัน เป็นที่ทราบกันแล้วว่า วินัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยก็เปรียบเหมือนการเสริมสร้างให้ทางราชการหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานใดมีครูผลศึกษาระกระทำผิดวินัย ก็ย่อมมีผลสะท้อนถึงปัญหาอื่น ๆ ตามมา ปัญหาครูผลศึกษามีพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการกระทำผิดวินัยไม่อาจแก้ไขด้วยการปราบปราม หรือการบีบบังคับ เพราะการรักษาวินัยเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องของการเห็นผิดเห็นชอบด้วยตนเอง การแก้ไขที่ถูกต้องจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการอบรมสั่งสอน และส่งเสริมให้ครูผลศึกษาระรักษาวินัยด้วยความสมัครใจ และด้วยการวางวิธีป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย เกิดขึ้นไม่ว่าจะด้วยเจตนา

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 60-61.

หรือไม่ เจกนาก็ถาม

สีมา สีมานันท์ และพิสิษณ์ โกศลวิวัฒน์ ได้เสนอว่า ปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยก็คือ ทั้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องศึกษาและกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ข้าราชการมีวินัย เช่น วิธีการดังต่อไปนี้

๑. การเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งมีอยู่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่ไ้ได้รับมอบหมายไว้อย่างเหมาะสมและเต็มตามบทบาท โดยที่ฐานะสูงโลกจะใจมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับข้าราชการมากที่สุด หากผู้บังคับบัญชาทราบและตระหนักถึงบทบาทของตนของการรักษาวินัยอย่างถี่ถ้วน ปัญหาการกระทำผิดวินัยก็จะลดลงหรือหมดไปในที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องทราบว่าสถานการณ์ใดบ้างที่จำเป็นจะต้องทำหน้าที่หรือบทบาทที่ถูกต้องของตนในการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ก. เมื่อผู้บังคับบัญชาเองสังเกตเห็นความประพฤติหรือการกระทำที่ผิดสูง เกิดขึ้นจากราชการ เช่น ข้าราชการมาทำงานสายบ่อยครั้ง ข้าราชการขาดงานเฉมอ ข้าราชการไม่สนใจงานที่ไ้ได้รับมอบหมาย ข้าราชการมีเงินใช้จ่ายมากผิดปกติ หรือมีปัญหาเรื่องเงิน ข้าราชการมีปัญหาทางครอบครัว

ข. เมื่อผู้บังคับบัญชาไ้รับแจ้งจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งว่า ข้าราชการไ้บังคับบัญชาของตนกำลังละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎระเบียบ ขอบังคับต่าง ๆ เช่น ไ้รับแจ้งหรือบอกกล่าวว่ามีข้าราชการเล่นการพนันในเวลาและสถานที่ราชการ ไ้รับข่าวว่าข้าราชการกำลังยักยอกเงินของทางราชการ เป็นต้น

ค. เมื่อผู้บังคับบัญชาไ้รับแจ้งจากผู้บังคับบัญชาเหนือคนให้เข้มงวดกวดขันในเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการ กรณีเช่นนี้ อาจเกิดจากการละเลยไม่เอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาเองว่ามีข้าราชการไ้บังคับบัญชาไ้กระทำผิดวินัย หรือไม่ตั้งใจของข้าราชการแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการป้องกันมิให้เกิดสถานการณ์เหล่านั้นคือ

1) ผู้บังคับบัญชาควรทั่วทุกนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทราบและปฏิบัติตามกฎ ขอบังคับของหน่วยงาน โดยเคร่งครัด รวมทั้งการประพฤติคนให้ เป็นแบบอย่าง ควรแก่การยกย่องทั้งกาย วาจาใจ เช่น เป็นคนตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต อุทิศเวลาให้กับงาน เสียสละแก่ทางราชการ ไม่กล่าวคำเท็จ คิ่มสุรา หรือเล่นการพนันในเวลาหรือในสถานที่ราชการ เป็นต้น

2) ผู้บังคับบัญชาต้องแน่ใจว่า ข้าราชการทราบกฎ ระ-



เขียน ขอบังคับ การชี้แจง แจ่มให้ข้าราชการทุกคนในบังคับบัญชาของตน  
ทราบว่า มีสิ่งใดที่จะปฏิบัติใดหรือไม่ใดหรือขอบังคับข้อใด, ถูห้ามแล้ว  
ยังตื่นปฏิบัติจะใครรับโทษอย่างไร ผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นชี้แจงทำความเข้าใจกับ  
ข้าราชการอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับข้าราชการใหม่ หรือในกรณี  
ที่มีกรณี ระเบียบ ขอบังคับใดออกใช้ บังคับใหม่

3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งการหรือมอบหมายงานให้ชัดเจน  
โดยข้าราชการเข้าใจว่า งานที่ใครรับมอบหมายไปปฏิบัติกันมีวัตถุประสงค์  
อะไร ใคร เป็นผู้รับผิดชอบและกำหนดเวลาอย่างไร การสั่งงานคลุมเครือ  
หรือมีให้แนวทางกำเริบการที่ถูกต้อง ถูกชั้นตอนของกฎหมาย ในบางโอกาส  
ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยโดยไม่เจตนา

4) ผู้บังคับบัญชาของไม่ละเลย เมื่อมีกรณีกระทำผิดวินัย เกิด  
ขึ้น ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ความสนใจ ไม่มองข้ามหรือละเลย  
ที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง โดยจะต้องพิจารณาสภาพปัญหา  
สถานการณ์ และประวัติเกี่ยวกับข้าราชการที่กระทำผิดวินัย เมื่อมีการฝ่าฝืน  
ระเบียบข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดระเบียบเป็นหลัก การโฆษณาการ  
ใดก็จะของใจให้เสมอหน้า จะยกเว้นหรือล่าเอียงกับผูใดเป็นพิเศษไม่ใ้  
วิธีการนี้จะเป็นสัญญาณเตือนข้าราชการคนอื่น ๆ ว่า การทำผิดวินัยจะของ  
ใครรับโทษจากการกระทำอย่างไร ซึ่งจะมีผลในการป้องกันการกระทำผิดวินัย  
ต่อไปในอนาคต

5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้  
มาตรฐาน กระตุ้นให้ข้าราชการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาอย่างเต็มความ  
สามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จะให้ผลตอบแทนที่สมดุกับ ความเห็น  
เหนื่อย การพิจารณาประเมินผลงานจะต้องมีระบบ หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม  
โดยยึดข้อมูลหลักฐาน แรงงาน ขอเท็จจริงเกี่ยวกับงานที่เป็นองคประกอบ  
การตัดสิน มีใจความรูสึกนึกคิดหรือความจำ มาตรฐานของคนที่ไม่ควร  
ขึ้นลงสูงค่าตาม เกณฑ์ของผู้บังคับบัญชา

6) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบสวนขอเท็จจริง เมื่อมีการกระทำ  
ผิดวินัย

7) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ ผู้บังคับบัญชา  
จะต้องระลึกลอยเสมอว่า วินัยไม่ใช่การปราบปรามแต่เป็นการสอน  
การแก้ไขในสิ่งผิด การทัชนาคน เป็นเรื่องของจิตใจและความเห็นพรอม  
ในสิ่งที่มีเหตุผล จะของไม่ใชการโตเถียง ไม่ลงโทษขณะที่บรรยายกล่าว  
ลั้งครั้ง เคียด

2. การสื่อความหมาย สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยทั้งโดยเจตนาหรือไม่เจตนา คือ การเกิดช่องว่างในคานสื่อความหมายระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการ ความไม่เข้าใจในระเบียบข้อบังคับก็คือ การไม่ทราบนโยบาย, วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการขาดความรู้สึกที่ถืออยู่ฝ่ายบริหาร และเพื่อนร่วมงานก็คือ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้ข้าราชการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ เพื่อแก้ปัญหา เหล่านี้ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างระบบสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น นั่นคือ การประชุม ซึ่งเป็นวิธีการสื่อความหมายวิธีหนึ่งที่ยุทธศาสตร์ระหว่างกัน รวมทั้งการตัดสินใจร่วมกันในปัญหาหรือ เรื่องที่นำมาพิจารณาหารือในที่ประชุม

ผู้บังคับบัญชาที่ประสงค์จะใช้การประชุมเป็นกลไกในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยดี จำเป็นจะต้องจัดการประชุมให้เป็นระบบดังต่อไปนี้คือ

- ก. แยกระดับการประชุม
- ข. กำหนดการประชุมที่แน่นอน
- ค. มีวัตถุประสงค์ของการประชุมที่ชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปแยกได้เป็นเรื่องใหญ่ ๆ 3 ประการคือ การประชุมเพื่อให้ความรู้ ( Educational Meeting ) การประชุมเพื่อให้ข้อมูล ( Information Meeting ) และการประชุมเพื่อตัดสินใจ ( Decisional Meeting )
- ง. เทคนิคในการประชุม ซึ่งแบ่งไปตามประเภทของวัตถุประสงค์ของการประชุม

3. การปรับปรุงงาน นอกจากปัจจัยทางบุคคลแล้ว งานที่ข้าราชการคนหนึ่ง ๆ รับผิดชอบอยู่นั้นก็มีความหมายสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยที่ดี กล่าวคือ หากข้าราชการมีพอใจและภูมิใจในงานของตน เขาก็ย่อมตั้งอกตั้งใจทำงานนั้นในที่สุด ซึ่งก็ย่อมหมายถึงการอุทิศทุ่มเทคนให้ถึงงาน ไม่เอาเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวและไม่แสวงประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรปรับปรุงแต่ง เนื้องานที่มอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารูสึกว่า เป็นงานที่มีความหมาย เพื่อให้เกิดความพอใจและภาคภูมิใจที่ใดทำงานนั้น ซึ่งเทคนิควิธีการปรับปรุงงาน เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้แก่

- ก. วิธีเพิ่มปริมาณงาน ( Job Enlargement )
  - 1) เพิ่มงานที่ใช้ความสามารถเดียวกัน
  - 2) เพิ่มงานที่ใช้ความสามารถต่างกัน
  - 3) หมุนเวียนปฏิบัติงาน

ข. วิธีปรุ้งงาน( Job Enrichment ) ก็คือ การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของการทำงาน เพื่อให้งาน เป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่งขึ้นในความรู้สึกของผูปฏิบัติงานแยกไคดังนี้

1) งานที่มีความหมาย( Meaningful of Work ) คือการมอบหมายงานที่มีลักษณะ เป็นชิ้น เป็นอัน ซึ่งช่วยแก้ปัญหาความ เมื่อหนายที่ เกิดจากการแบ่งขอยงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพจนกระทั่งงานของผูปฏิบัติงานแต่ละคนในสวนปลักยอยที่ไม่มีมีความสำคัญของตนเอง

2) ความอิสระในการปฏิบัติงาน( Autonomy ) คือการให้ผูปฏิบัติงานไคมีโอกาสตัดสินใจควบคุมตนเองภายในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ มีอิสระที่จะแก้ไขปัญหาคาง ๆ เพื่อหนวยงานไคโดยผูปฏิบัติงานจะรู้สึกความสำเร็จของหนวยงาน เป็นความสำเร็จของตนเองควย ผลก็คือผูปฏิบัติงานเต็มใจใ้ความสามารถที่มีอยู่ในทุกวิถีทาง เพื่อช่วยไ้หนวยงานไครับความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้น

3) การทราบผลการปฏิบัติงานโดยตรง( Direct Feedback ) การรับทราบงานที่กำล้งปฏิบัติอยู่ผลดีหรือไม่อยางไร เป็นสิ่งสำคัญอยางยิ่งใ้การทำให้ผูปฏิบัติงานมีความสนใจใ้ในงาน เนื่องจาก การใ้ทราบผลขงผูปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อการปฏิบัติงานไคผลดีแม เมื่อมีขอที่ตองปรับปรุงผูปฏิบัติงานก็จะมีโอกาสแก้ไขไคทันการ!

ขอเสนอแนะที่จะช่วยใ้หัวหน้างานทุกระดับสามารถปรับปรุงและบำรุงรักษาระเบียบวินัยใ้เหมาะสมกับสภาพการณ์ สิ่งแวดล้อมของหนวยงาน โดยเป็นการวางระบบกลไกที่มุ่งป้องกันการกระทำผิด หรือการฝ่าฝืนระเบียบวินัยของคนใ้เกินกว่ามุ่งแต่จะลงโทษเพื่อปราบปรามผู้กระทำผิด ซึ่งจำนงค์ สมประสงค์ใ้ใ้ขอเสนอแนะใ้การวางระบบกลไกเกี่ยวกับวินัยที่ใ้ใ้ดังต่อไปนี้

1) เขียนระเบียบวินัยขึ้นเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้คนใ้ถือประพฤติปฏิบัติ และเพื่อหัวหน้างานจะใ้ใ้ความรวมมือควบคุมดูแลใ้เป็นไปคามจุดมุ่งหมายของระเบียบวินัยที่กำหนคขึ้นใ้ ฉะนั้นระเบียบวินัยที่ใ้คนใ้ถือประพฤติปฏิบัติควรเขียนระบุใ้เป็นขอ ๆ อยางกระจางชัดและคาคควาควรจะประพฤติปฏิบัติคามใ้

2) ตองตั้งใ้เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติระเบียบวินัยอยู่เสมอ ๆ โดยหัวหน้างานเป็นผู้ ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในหนวยงานของตนและอาจมีเจ้า

<sup>1</sup> สีม่า สีมานันท์ และพิพจน์ โภคิลวิวัฒน์, "วิธีการส่งเสริมใ้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย," วารสารข้าราชการ 25( เมษายน 2523) : 18-19.



หน้าที่จากภายนอกมาตรวจสอบซ้ำอีกทีก็ได้ การตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยทำให้คนมีความระมัดระวังในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัยยิ่งขึ้นก็ได้ โดยมีหลักการตรวจสอบอยู่ 2 วิธีคือ

ก. ทำการตรวจสอบอย่าง เป็นทางการและอย่างใกล้ชิด เฉพาะผู้ที่เคยต้องโทษชั้นถูกคุมกึ่งก่อนวากลาวมามาก่อนและ

ข. หัวหน้างานต้องทำการตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการ แก่ลูกน้องของตนอย่างสม่ำเสมอ

3) สร้างบรรยากาศในการทำงานให้แจ่มใส บรรยากาศในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่การงานของหน่วยในหน่วยงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศในการทำงานสดชื่นแจ่มใส จิตใจในการปฏิบัติงานของคนจะพลอยซดชื่นร่าเริง และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดซึ้งและเต็มที่อย่างดีที่สุดไปทั่ว ทั้งจะช่วยให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานมีท่าทีไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์ ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศชั้น

4) เปิดรับฟังความคิดเห็นและให้มีสิทธิร้องทุกข์ได้ ในการรักษาและป้องกันให้ระเบียบวินัยที่วางไว้มีความมั่นคง และมีความเคารพเชื่อถือจากบุคคลที่อยู่ใต้อำนาจระเบียบวินัยนั้น จำเป็นจะต้องวางระบบรับฟังความคิดเห็นและวางระเบียบการเรียกร้องสิทธิผลประโยชน์อื่น ๆ ได้ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นอย่างใจกว้างพอและรับการร้องทุกข์และรับที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ถ้าหากอยู่ในฐานะและมีความสามารถพอที่จะยุติข้อร้องทุกข์นั้นได้ ถ้าเป็นข้อร้องทุกข์ที่เกินอำนาจของตนก็ให้หัวหน้าชั้น เหนือขึ้นไป เป็นผู้พิจารณา

5) ทำตัวอย่างที่ดี หัวหน้างานจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในปกครองของตน กล่าวคือ จะต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนอื่น เพราะหัวหน้างานอยู่ในฐานะผู้นำ ถ้าผู้นำประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งเลว ๆ แล้วผู้ตามประพฤติปฏิบัติดีได้อย่างไร

6) มีความเที่ยงธรรม การดำเนินการควบคุมบุคคลด้วยความเที่ยงธรรมย่อมช่วยสร้างความเคารพเชื่อฟังและลดปัญหาการละเมิดระเบียบวินัยของคนควยลวิธีหนึ่ง

7) จงหลีกเลี่ยงให้ความปกป้องจนออกนอกหน้าเกินไป หลีกเลี่ยงการปฏิบัติเพื่อสร้างภาพฐานะการเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ดี หัวหน้างานพึงถือหลักกว้าง ๆ ว่า จะปกป้องคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่ทุกคนทุกกรณีเท่าที่จะสามารถช่วยได้ แต่สำหรับในกรณีมีคนที่กระทำผิดวินัย หัวหน้างานก็จะให้ความช่วยเหลือเท่าที่ไม่เสียความยุติธรรมและความเป็น

### ธรรม<sup>1</sup>

จากการอภิปราย เรื่องการดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยคึ้น ซึ่ง แผนแพรทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยใน วันข้าราชการพลเรือน วันที่ 1 เมษายน 2523 สรุปไว้ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการ ป้องกันแกไขการกระทำผิดวินัยไว้ว่า

1. หากรัฐ-บาลมีรายไค้เพิ่มขึ้น มีงบประมาณเพียงพอก็อาจมีการ ปรับปรุงเงิน เดือนใหม่

2. รัฐบาลควรช่วยเหลือนักานสวัสดิการข้าราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และสาธารณูปการต่าง ๆ ถ้าปรับปรุงให้คึ้น ก็จะเป็นทางหนึ่งที่จะ ช่วยให้การข้าราชการมีความ เป็นอยู่ที่คึ้น

3. การแกไขระบบการทำงาน เช่น การเร่งรัดการปฏิบัติงานราชการ การปรับปรุงระบบงานให้รัดกุมหรือคึ้น

4. อยาอมอบหมายอำนาจการใช้ดุลยพินิจแก่ข้าราชการคน เดียวมาก เกินไปจะเป็นอันตราย

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการควบคุมสอดส่องให้รัดกุมพอสมควร ไม่ควรปล่อยให้ใหญ่โตบังคับบัญชาทำงานโดยไม่มีกำหนดเสร็จ

6. อบรมให้ข้าราชการไค้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อ ประชาชนและประเทศชาติ ต้องพยายามกรคชันข้าราชการให้อ่านวยความสะ กวดแก่ประชาชนให้มากที่สุด

7. ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุม เมื่อเห็นผู้ใค้เริ่มหย่อนสมรรถภาพ หรือ มีท่าทีเกียจคราน ก็เรียกมาตักเตือนหรืออบรมหรือต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือ เปลี่ยนซึ่งช่วยไค้มาก<sup>2</sup>

<sup>1</sup>จางงค์ สมประสงค้, หลักและศิลปของหัวหน้างานในการสร้าง แรงงานสัมพันธ์ที่คึ้, หน้า 160-164.

<sup>2</sup>"การดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยคึ้" บทยวิทยุออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย, 1 เมษายน 2523.

นอกจากนี้ยังไ้กล่าวถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยดี โดยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ตองปฏิบัติตนอยู่ในวินัยดีพอสมควร เป็นคนที่รักษาวินัยดีตลอดไป ทำตรงตามแบบแผน เพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ น้อยที่จะปฏิบัติตาม เพราะผู้บังคับบัญชาจะตอง เป็นแบบของ ผู้ใ้บังคับบัญชาทั้ง ในคานการงานและส่วนตัวดังนี้

1. ในคานการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคควรแนะแนวทาง หรือสอน งานแก่ผู้ใ้บังคับบัญชา โดยเฉพาะกับคนที่จบมาใหม่ ๆ และตองมีการติดตามผล ว่า เขาทำงานอย่างไร มีปัญหาอะไรหรือไม่
2. ในคานส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาคควรตองดูแลทุกข์สุขของผู้ใ้บังคับบัญชาพอสมควร นอกเหนือไปจากคานการทำงาน

สำหรับ เรื่องนี้ ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมี โครงการที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพและวินัยแก่ข้าราชการคือ

1. พยายามหาทางให้ผู้บังคับบัญชา เป็นหลักแก่ผู้ใ้บังคับบัญชาที่จะ ทำให้ข้าราชการมีสมรรถภาพและวินัยดี เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดีจะเป็นตัวอย่าง และเป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้ใ้บังคับบัญชา
2. พัฒนาข้าราชการและหัวหน้างานในคานความรู้และวิธีการทำงาน
3. สร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการให้ดีขึ้น คือ เน้นการทำงาน ควบความเต็มใจ ตั้งใจดีและจริงใจ และตอง เน้นผู้บังคับบัญชาให้รักษาความ เป็นธรรมให้ดีกว่า
4. วิเคราะห์วิจัย เรื่องวินัยว่ามีมูลเหตุและวิธีการที่ทำให้วินัยและ สมรรถภาพข้าราชการดีขึ้นนั้น เป็นอย่างไร<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> เฉลิมชัย วสันนท์, ระคม มหาศรานนท์ และโสรัจ สุจริตกุล, "สรุปความการอภิปรายการดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและ วินัยดี," วารสารข้าราชการ 25(พฤษภาคม 2523): 10.

โสรัจ สุจริตกุล ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมวินัย  
 คำนการป้องกันไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ก่อนอื่นผู้บังคับบัญชาจะต้องเชื่อมั่นว่าวินัยในค่านการป้องกันหรือ  
 วินัยความสามัคคีใจ เป็นระบบวินัยที่ดีที่สุด จะคง เชื่อว่าขาราชการที่เข้า  
 งานควยความพอใจในหน้าที่การงานและในที่ทำงานนั้น เป็นสา เหตุสำคัญที่  
 ก่อให้เกิดความมีวินัยควยความสามัคคีใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องถือว่าขวัญ  
 และกำลังใจของขาราชการ เป็น เรื่องสำคัญยิ่งในการที่จะให้ขาราชการมี  
 สมรรถภาพสูงสุด และคงหาทางแก้ไขปัญหานี้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. ผู้บังคับบัญชารควรคงกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยและ  
 มาตรฐานการลงโทษไว้ชัดเจน แล้วแจ้งให้ขาราชการทุกคนทราบถนุถนอ  
 เกี่ยวกับวินัยเหล่านั้นคง เป็นธรรม
3. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้าง เทคนิคหรือวิธีการบริหารงานบุคคล  
 ต่าง ๆ ที่จะช่วยบอกกล่าว ตักเตือนขาราชการ เกี่ยวกับการระมัดระวังมิ  
 ให้กระทำผิดวินัย
4. ผู้บังคับบัญชาควยถือ เป็นหน้าที่และ เสี่ยงละ เวลาส่วนหนึ่งในการ  
 สอดส่อง คุแล สง เสริมให้ขาราชการมีวินัยดี ผู้บังคับบัญชารควยหมั่นตรวจ  
 ครากูรทำงานของขาราชการ ตรวจระบบงาน สิ่งแวดล้อม ความ  
 เคื่อครอน และสภาพการณต่าง ๆ
5. ผู้บังคับบัญชารควยจะคงศึกษา วิเคราะห์กรณีการกระทำผิดวินัย  
 ในหน่วยงานของตน แล้วหาทางป้องกันมิให้มีการกระทำผิดเกิดซ้ำขึ้นอีก<sup>1</sup>

ปัจจุบันแนว ความคิดเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยจะเน้น  
 ไปในทางค่านการส่งเสริมให้ทุกคนประพฤติตามวินัยโดยสามัคคีใจ เป็นมาตร-  
 การที่มุ่งหนักไปในค่านการคุแลความประพฤติของคนโดยวิธีจูงใจ ให้ปฏิบัติตาม  
 ใจสามัคคี ซึ่งวิธีการนี้จะสร้างให้ทุกคนมีความผูกพันต่อหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่  
 และรักที่จะปฏิบัติหน้าที่ควยความรับผิดชอบต่อไป ซึ่งอุสาห์ โภมลปาณิก ได้  
 เสนอวิธีค่านการ เกี่ยวกับการรักษาวินัยขาราชการในทางส่งเสริมให้ขาราช  
 การประพฤติตามวินัยดังนี้

---

<sup>1</sup>โสรัจ สุจริตกุล, "วินัยขาราชการพลเรือน: หน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา,"  
วารสารขาราชการ 25( เมษายน 2523): 9-10.

1. การบัญญัติกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
2. การจัดทำคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการ
3. การให้คำแนะนำปรึกษาทางปฏิบัติในการรักษาวินัยข้าราชการแก่หน่วยงานต่าง ๆ
4. การติดตามผลการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงาน กระทำได้หลายวิธี
  - ก. การสำรวจ องค์การกลางการบริหารงานบุคคลอาจส่งเจ้าหน้าที่ออกไป สำรวจผลการดำเนินการทางวินัย เพื่อทราบผลและปัญหาสำคัญของในทางปฏิบัติ
  - ข. การรายงาน ข้อระมัดระวังสำหรับวิธีการนี้ก็คือ องค์การกลางจะต้องมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในงานวินัยข้าราชการอยู่อย่างมากพอที่จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ไต่มาจากการรายงานของหน่วยงาน เพื่อให้ขอเท็จจริงแน่นอน
  - ค. การสัมมนา การสัมมนา เป็นการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ทุกคนมีโอกาสชี้แจงปัญหาข้อขัดข้องในทางปฏิบัติทางวินัย ซึ่งการสัมมนานี้ควรต้องกระทำทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ
5. การบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี
  - ก. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน
    - 1) การกล่าวขยอชมเชย เมื่อมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดียิ่ง
    - 2) การให้บำเหน็จความชอบโดยการ เลื่อน เงิน เดือน และเลื่อนตำแหน่ง เป็นกรณีพิเศษ เป็นการให้รางวัลตอบแทนที่ข้าราชการได้ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เพียรจนมีผลงานดีเด่น เป็นพิเศษ
    - 3) การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ วิธีการนี้เป็นการล่อให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
  - ข. ในทางส่วนตัว
    - 1) การประพาศิตคนเป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการในหน่วยงาน
    - 2) การทำตัว เป็นที่พึ่งของผู้บังคับบัญชาทั้งในทางการทำงานและในทางส่วนตัว
    - 3) การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้บังคับบัญชาทุกคนจนบุตรและภรรยา ผู้บังคับบัญชาอาจเสียสละ เวลานอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ไป



เปี่ยมผู้ คุ้มภัยและครอบครัวที่บางในบางโอกาส

6. การวิเคราะห์ปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการ<sup>1</sup>

จะเห็นว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้นับตั้งค้ำบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องคอยส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติตนอยู่ในวินัยอันดี ทั้งนี้เห็นได้จากมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรก บัญญัติให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลข้าราชการพลเรือนให้มีลักษณะนิสัยตามที่กำหนดในมาตราต่าง ๆ ส่วนที่สอง บัญญัติให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชาที่มีหน้าที่ปราบปรามข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย ส่วนที่สาม กำหนดให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชาปฏิบัติตามส่วนที่หนึ่งและส่วนที่สอง ทั้งนี้ "มาตรา 82 ให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลและมีกระวังให้ผู้นับตั้งค้ำบัญชาปฏิบัติตามวินัย"<sup>2</sup>

ดังนั้น ผู้นับตั้งค้ำบัญชาจึงควรเร่งเสริมสร้างระบบป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย เป็นสำคัญ เพราะวิธีการนี้จะเป็นผลให้ข้าราชการมีวินัยโดยความสมัครใจ และมีขวัญดีในการทำงาน เมื่อข้าราชการไม่กระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดเล็กน้อย ผู้นับตั้งค้ำบัญชาก็ไม่ต้องกระทำสิ่งที่ข้าราชการไม่ชอบอย่างยิ่งคือ การพิจารณาและสั่งลงโทษข้าราชการ

ผู้นับตั้งค้ำบัญชาที่ใส่ใจหลักจิตวิทยาในการปกครองและมีศิลปะในการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นที่เคารพเลื่อมใสมากกว่าผู้นับตั้งค้ำบัญชาที่ยึดหลักการปกครองโดยใช้วิธีการปราบปรามข้าราชการ เป็นสำคัญ ทั้งนี้การใช้เทคนิคการบริหารงานบุคคลเพื่อการ

<sup>1</sup> อู่สุทัศน์ โกมลปาณิก, "การรักษาวินัยข้าราชการ," หน้า 6-14.

<sup>2</sup> ไสร์จ สัจจิกกุล, "วินัยข้าราชการพลเรือน: หน้าที่ของผู้นับตั้งค้ำบัญชา,"

ปกครองคนใหม่วินัยด้วยความสมัครใจจึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ผู้บังคับบัญชายังมิได้กระทำตามกฎหมาย ซึ่งอาจเป็น เพราะยังไม่ทราบ เทคนิคในการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยคือ<sup>1</sup> อีกทั้งกฎหมายก็มิได้วางหลัก เกณฑ์หรือวิธีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยโดยวิธีใด<sup>2</sup>

ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชามักจะคอยจ้องจับผิดผู้ทำผิดมาลงโทษแต่ทางเดียว ยังขาดการสนใจเสริมสร้างและป้องกัน ผลจากการใช้วิธีการดำเนินการดังกล่าวปรากฏมาเป็นตัวอย่างหลายกรณีกับผู้บังคับบัญชาควรรักษาทางแก้ไข และจะต้องคอยสอดส่องดูแลให้ลูกน้องประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร กล่าวคือช่วยให้ลูกน้องทำถูก ไม่ใช่คอยจับผิดลูกน้อง หรือใช้วิธีกันดีกว่าแก่ ถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถป้องกันมิให้ลูกน้องกระทำผิดได้แล้ว ก็ไม่ต้องเสียเวลาในการสอบสวน พิจารณาโทษ และจะไต่ไต่เวลานั้น ๆ ปฏิบัติราชการในหน้าที่ในด้านการเสริมสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มที่<sup>3</sup>

เทคนิคประการหนึ่งในการป้องกันปัญหาการกระทำผิดวินัยนี้ สำหรับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีทำที่ที่แสดงว่าจะมีการกระทำผิดวินัยหรือไม่ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นมีดังนี้

1. กำลังขวัญของคนเสื่อมลง
2. มีทำที่ที่คองงานและคอหัวหนางาน เชื่องซึมลงไป

<sup>1</sup> สุธันันต์ คันพวิบูลย์ และวิชา สิวาภรณ์, "ปัญหาเรื่องวินัยข้าราชการ," วารสารข้าราชการ 25(มกราคม 2523): 13.

<sup>2</sup> นิเวศน์ พันธุ์ไธสง, "วินัยทางป้องกันและเสริมสร้างอยู่ที่ใด," วารสารข้าราชการ 27(ตุลาคม 2525): 29.

<sup>3</sup> สุวรรณ ชนะสงคราม, "ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาในเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือน," วารสารข้าราชการ 25(เมษายน 2523): 15.

3. ขาดการปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น
4. ไม่ใส่ใจหน้าที่การงานเท่าที่ควร
5. ละเมิก หรือฝ่าฝืนกฎระเบียบ ขอบังคับอยู่เสมอ
6. ไม่สนใจใฝ่ใจต่อประชาชนผู้มาติดต่อ
7. ไม่ซื่อสัตย์และไม่รักคือสถานประกอบการ<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม บทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยเป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบวินัยที่ดีเท่านั้นเอง บุคคลแวดล้อมอื่น ๆ ใดก็ตามที่เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องระดับถัดลงไป ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ ก็จะต้องร่วมกันสร้างเสริมบรรยากาศของการมีวินัยที่ดีโดยไม่มีการยุบหรือย้ายโยกย้ายข้าราชการมีจิตใจหวั่นไหว เอนเอียงไปในทางมิชอบ และบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดสภาวะการมีวินัยที่ดีในหน่วยงานก็คือ ตัวข้าราชการเอง จะต้องยึดมั่นในคุณธรรม รับผิดชอบ ก็คือ การมีวินัยในตนเอง (Self Discipline) เมื่อทุกเหล่าทุกฝ่ายมีจุดรวมอันเดียวกัน ก็คงช่วยป้องกันปัญหาละเมิดวินัยหรือกระทำผิดวินัยในหน่วยงานนั้นไต่มา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ก็ใ้ให้แนวทางในการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยโดยประกอบด้วยบุคคลผู้มีส่วนป้องกันดังนี้

#### 1. ผู้บังคับบัญชา

ก. หมั่นแนะนำ อบรมตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยธรรมาจริย

จริงใจ

ข. พยายามกระทำตน เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ค. เมื่อ เห็นผู้ใต้บังคับบัญชากำลังจะกระทำผิดหรือทำผิดไป

เล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องรีบตักเตือน

ง. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จ. ให้ความ เป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

<sup>1</sup>จางงัก สมประสงค์, หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้าง  
แรงงานสัมพันธ์ที่ดี, หน้า 152.

## 2. ผู้อาวุโส-ผู้มีประสบการณ์

- ก. ให้คำแนะนำแก่ข้าราชการผู้มาหาหรือทักความจริงใจ
- ข. ให้ความร่วมมือในการให้วิทยาทานเมื่อมีการประชุมอบรม
- ค. ใช้ความอาวุโส ทักท้วง ตักเตือนเมื่อข้าราชการที่ตนคุ้น

เคยกระทำผิดวินัย

## 3. เพื่อนร่วมงาน

จริงใจ

ปฏิบัติผิดวินัย

- ก. ให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติอย่าง
- ข. หาทางเตือน หรือแสดงให้เพื่อนร่วมงานรู้ เมื่อเห็นว่าจะ
- ค. ไม่ร่วมมือ ยุยง ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติผิดวินัย
- ง. ปฏิบัติต่อกันโดยสุภาพและจริงใจ
- จ. รักษาความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน

## 4. ครอบครัว

มารดา

ตำแหน่งหน้าที่ของสามี ภรรยา บิดา มารดา

- ก. ไม่เข้ายุ่งเกี่ยวในเรื่องราชการของสามี ภรรยา บิดา
- ข. ไม่นำปัญหาบ้านและครอบครัวไปเกี่ยวข้องกับราชการ
- ค. ไม่กระทำการใดอันจะทำให้เสื่อมเสียมาสู่เกียรติศักดิ์ใน
- ง. ไม่เรียกร้อง ชักชวน บีบบังคับ ผลักดันให้สามี ภรรยา บิดา

หรือมารดาที่อยู่ในราชการหาผลประโยชน์

## 5. ตนเอง

ครัด

- ก. ศึกษาระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย และปฏิบัติตามอย่างเคร่ง
- ข. ควบคุมอารมณ์ตนเอง
- ค. เมื่อมีปัญหา ปรึกษานูรู ผู้บังคับบัญชา
- ง. หมั่นวิเคราะหฺตนเองอยู่เสมอ

### จ. คำร่างชีวิตอันควรแก่ฐานะ<sup>1</sup>

การป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยหรือมิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายกระทำผิดวินัยไค้ นั้น ก็โดยการส่งเสริมให้ครูพลศึกษามีวินัยด้วยความสมัครใจ หรือการสร้างให้เกิดวินัยแห่งตนเอง ถือเป็นพื้นฐานทางวินัยที่มั่นคงที่สุด และเป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดที่คิ่ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ความมีระเบียบวินัยที่มีประสิทธิภาพ คือ ผลรวมของความเป็นผู้นำในทางปัญญา ทางเสริมสร้าง และความตั้งใจในการสร้างสรรค์ ความร่วมมือของบุปฎิปฏิบัติงานทุกระดับภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ ซึ่งการมีวินัยแห่งตนเองนี้เป็นการที่บุคคลไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคตหรือการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ เรื่องส่วนตัวและสิทธิของบุคคลอื่น รวมทั้งการที่บุคคลกระทำสิ่งที่คนไม่อยากจะกระทำ แต่การกระทำนั้นช่วยให้ความคองการและสิทธิของบุคคลอื่นได้รับการตอบสนอง หรือการกระทำในสิ่งซึ่ง เป็นผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในอนาคต โดยมุ่งที่จะไม่ทำ สิ่งที่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน แต่กระทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นไ้รับความสำเร็จและ เกิดความพอใจ<sup>2</sup> ซึ่งวินัยแห่งตนเองนี้มีรากฐานมาจากการควบคุมภายในและภายนอกตนเอง การควบคุมภายนอก เช่น การคุมดูแล เอาใจใส่ที่สม่ำเสมอ การบังคับ และการลงโทษ ซึ่งมีความหมายในตัวของมันเองอย่างเพียงพอ แต่จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมแห่งตนได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น<sup>3</sup> ส่วนการควบคุมภายในตนเองนั้น เป็นการควบคุมความโกรธ

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.ค., จรรยาและวินัยข้าราชการครู, หน้า 62-67.

<sup>2</sup>Elizabeth L. Vincent, Human Psychological Development

(New York: The Ronald Press Co., 1961), p. 42-43.

<sup>3</sup>Thomas L. Hopkins, "How Children Develop Discipline,"

Journal of the Association for Children Education International.

31(February 1955): 262-263.

ความรู้สึกค่าต้อย ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความผิดอยู่ตลอดเวลา ความกลัวต่าง ๆ เพราะความรู้สึกเหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความกลัว วิตกกังวล ทำให้คนขาดวินัย ฉะนั้น การควบคุมภายในตนเองจำเป็นต่อสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเอง เสียก่อน การลงโทษจะไม่ทำให้การสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเอง และวินัยประสบผลสำเร็จแต่อย่างใด<sup>1</sup> จากคุณลักษณะนี้จะสามารถช่วยให้คนนั้น เกิดความคิด ความรู้สึกที่สามารถควบคุมตนเองให้มีพฤติกรรม เป็นไปตามความมุ่งหวัง อุทิศการณ หรือกฎเกณฑ์ที่สังคมวางไว้ แม้จะถูกลงโทษภายนอกหรือภายในมารบกวน ก็ยังสามารถควบคุมตนเองได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2516 ชูชีพ อ่อนโคกสูง ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว ความวิตกกังวล ความเชื่อมั่นในตนเองกับคุณธรรมแห่งการ เป็นพลเมืองดี" กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนรัฐบาล ภาคการศึกษา 11 จำนวน 300 คน ผลการวิจัยค่อนข้างพบว่า การลงโทษเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความกลัว และความวิตกกังวล เป็นคน เหตุที่ทำให้หยุดลงโทษขาดความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นผลให้บุคคลขาดวินัย<sup>2</sup>

ในปี พ.ศ. 2517 วรรณภา ทองงอก ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพครู วินัยในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน

<sup>1</sup>Child Study Association of America, Our Children Today (New York: The Viking Press, 1952), p. 132-135.

<sup>2</sup>ชูชีพ อ่อนโคกสูง, "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว ความวิตกกังวล ความเชื่อมั่นในตนเองกับคุณธรรมแห่งการ เป็นพลเมืองดี" (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2516), หน้า 15.

ของนิสิตฝึกสอน วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก" โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตฝึกสอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะจิตต่ออาชีพครูมีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเองและผลสัมฤทธิ์ในการสอน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน วินัยในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ในการสอน และผลสัมฤทธิ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงพบว่า เพศชายมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทักษะจิตต่ออาชีพครู วินัยในตนเองและผลสัมฤทธิ์ในการสอนระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นิสิตที่ผู้ปกครองมีอาชีพแตกต่างกัน มีทักษะจิตต่ออาชีพครู วินัยในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ในการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>1</sup>

ปีเกี่ยวกับกรรณา กิจชยัน ไค้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออ่านาจภายใน-ภายนอกตน และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี" โดยศึกษาจากนักเรียนที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2515 จำนวน 300 คน เป็นเด็กชาย 173 คน เด็กหญิง 127 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมแห่งการเป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมีวินัยแห่งตน แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเชื่ออ่านาจภายในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความมีวินัยแห่งตนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเชื่ออ่านาจภายในตนเอง นอกจากนั้นยังพบว่า นักเรียนหญิงมีวินัยสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่ผู้ปกครองมีอาชีพต่างกันมีคุณธรรมแห่งพลเมืองดีไม่ต่างกัน แต่มีความเชื่อภายใน-ภายนอกตน และมีวินัยแห่งตนแตก

<sup>1</sup>วรรณภา ทองงอก, ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจิตต่ออาชีพครู วินัยในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนของนิสิตฝึกสอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก (อุบลราชธานี: วิทยาลัยครูอุบลราชธานี, 2517), หน้า ง-ฉ.

ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>1</sup>

และในปีเดียวกันวารินทร์ ม่วงสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก และแบบควบคุมความเอื้อเฟื้อและวินัยทางสังคม" โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้น ป.กศ.ปีที่ 1 กรุงเทพฯและต่างจังหวัด จำนวน 450 คน เป็นชาย 220 คน หญิง 230 คน ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับวินัยทางสังคมบางด้าน โดยเฉพาะกลุ่มต่างจังหวัดสัมพันธ์กับวินัยทางสังคมด้านพฤติกรรมคล้อยตามสังคม และสัมพันธ์ทางลบกับวินัยทางสังคมเกือบทุกด้านในกลุ่มลูกคนเล็ก. และพบว่ากลุ่มที่ได้รับความรักมาก ถูกควบคุมน้อยมีวินัยทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่ได้รับความรักน้อยแต่ถูกควบคุมมาก และได้ขอเสนอแนะว่า ครูจะต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก โดยครูจะต้องเข้าใจหลักที่ว่า ในการสั่งสอนให้คนประพฤติตามระเบียบวินัย ครูจะให้ยอมรับด้วยความเต็มใจด้วยการ เลียนแบบ เชิง เปรียบ เทียบ<sup>2</sup>

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างนี้ จะเห็นได้ว่า การปลุกฝังให้คนมีวินัยที่ดีนั้นมีใจขึ้นอยู่กับ การลงโทษ แต่อยู่ที่การอบรมเลี้ยงดู และการทำคนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของครูและครูปกครอง เพื่อให้เด็กยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติจนเกิดความเคยชินจนคิดเป็นนิสัย และวิธีการของประชาธิปไตยนั้นก็สามารถช่วยส่งเสริมให้คนมีระเบียบวินัยที่ดีได้

<sup>1</sup>กรรณา กิจขยัน, "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2517), หน้า ง-ฉ.

<sup>2</sup>วารินทร์ ม่วงสุวรรณ, "ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก และแบบควบคุมความเอื้อเฟื้อและวินัยทางสังคม" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2517), หน้า 189.



ในปี พ.ศ. 2520 เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ ในความอำนวยการของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู ร่วมกับวิทยาลัยครู 12 แห่ง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลักษณะของครูที่ดี" โดยการสำรวจจากความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารการศึกษา พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญของครูอยู่ที่บทบาทการสอนและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ครูที่มีคนไม่ชอบมากที่สุดคือ ครูที่ขาดความรับผิดชอบ เจ้าอารมณ์ ขาดความยุติธรรม เห็นแก่ตัว และประจบสอพลอ
3. ครูที่มีคนชอบมากที่สุดคือ ครูที่ตั้งใจสอน เข้าใจและเป็นกันเอง ยุติธรรม ตรงเวลา เสียสละ และมีเมตตาธรรม
4. ความบกพร่องของครู โดยเฉพาะครูชาย บกพร่องด้านความประพฤติที่ชอบบุงอบายมุข การแต่งกาย กิริยามรรยาทไม่ดี ส่วนครูหญิงบกพร่องในด้านการแต่งกาย และอารมณ์ร้อน จู้จู้ชอบบ่น
5. ลำดับความสำคัญของ ลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้
  - ก. คุณธรรมและความประพฤติ
  - ข. การเป็นพลเมืองดี
  - ค. การอบรมแนะแนวการปกครอง
  - ง. การสอน
  - จ. มนุษยสัมพันธ์
  - ฉ. บุคลิกลักษณะ
  - ช. สุขภาพกายและจิต
  - ซ. วิชาการ<sup>1</sup>

<sup>1</sup> เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ, ลักษณะของครูที่ดี (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ, 2520), หน้า 16-20.



ในปี พ.ศ. 2521 สิ้นสมุทฺร ประทุมตา ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. 2517-2519" กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่กระทำผิดวินัย ระหว่างปี พ.ศ. 2517-2519 จำนวน 778 ราย โดยเก็บข้อมูลจากบันทึกประวัติ และกรณีความผิดของข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยจากแผนกวินัยครูสภา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระทำผิดวินัยมากที่สุดในกรณีไม่อุทิศเวลาของคนที่ให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่ กระทำการอันใดเชื่อว่าประพฤติก้าวและไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนระดับโทษที่ได้รับมากที่สุดได้แก่ ตักเงินเดือน รองลงมาได้แก่ ไล่ออกและภาคทัณฑ์ เมื่อเปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยแต่ละกลุ่มพบว่า ครูชายกระทำผิดมากกว่าครูหญิง และกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่ากระทำผิดมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุ วุฒิต่ำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกัน กระทำผิดไม่แตกต่างกัน<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน พັນ ชนะคี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519" โดยตัวอย่างประชากร เป็นข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและได้รับการพิจารณาโทษจนถึงที่สุดแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 213 คน ผลการวิจัยพบว่า กรณีความผิดทางวินัยที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิศเวลาของคนที่ให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่ กระทำการอันใดเชื่อว่าประพฤติก้าว ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีถูกลงโทษทางวินัยรายแรงมีจำนวนมากกว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

---

<sup>1</sup> สิ้นสมุทฺร ประทุมตา, "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่าง พ.ศ. 2517-2519" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521), หน้า ๑-๑.

นอกจากนั้นยังมีอายุน้อย จำนวนกระทำผิดก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง<sup>1</sup>

ในปี พ.ศ. 2525 ปาวิชิต เกษมเสนาะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8" โดยศึกษาจากตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 จำนวน 523 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนวิธีปฏิบัติในการรักษาวินัยผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบวินัยที่กำหนด นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่า การจัดสวัสดิการของหน่วยงาน การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการรักษาวินัย<sup>2</sup>

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1977 โทนี เรย์ โจนส์ (Tony Ray Jones) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "A Study of Citizen, Teacher, and Administrator Attitudes Regarding Preferred Student Disciplinary Alternatives in Public High School" เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชน ครู และผู้บริหารเกี่ยวกับการปลุ่ดฝั่งระเบียบวินัยที่ดีให้กับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้จากกลุ่มคัดเลือกประชาชน ครู และผู้บริหารโรงเรียนชุมชนในรัฐเท็กซัส 2

<sup>1</sup>พจน์ ชนะดี, "ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521), หน้า 47.

<sup>2</sup>ปาวิชิต เกษมเสนาะ, "แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า ง-ฉ.

แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาทางระเบียบวินัย ผลการวิจัยปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ครัวเรือนระเบียบวินัยที่เข้มงวดกับนักเรียนที่ติดยาเสพติด ซโมยทรัพย์สินของโรงเรียน พกอาวุธ ถือความไม่สงบ ทำร้ายร่างกายครู และไม่ยอมรับการลงโทษ ระเบียบวินัยที่ไม่ค่อยเข้มงวดกับนักเรียนที่พูดปด ซากเรียนโดยไม่มีเหตุผล และไม่ทำการบ้าน ส่วนระเบียบวินัยที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางครัวเรือนกับนักเรียนที่สูบบุหรี่ พุคหยาบคาย ก่อการทะเลาะวิวาท และแสดงความไม่เคารพครู อาจารย์ และพบว่ากลุ่มประชาชนมีแนวโน้มที่จะถ่มถ่มใน เรื่องระเบียบวินัยมากที่สุด ประชาชนโคโหขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรจะได้ให้ความสนใจในการวางระเบียบวินัยสำหรับนักเรียนให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ตัวนักเรียนและสังคมต่อไป<sup>1</sup>

ในปีเดียวกัน โรเบิร์ต ซี ไรส์ ( Robert C. Rice ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " A Comparison of Perceptions of School Discipline between Students, Parents, Teachers and School Administrators " เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองในตําานระเบียบวินัยในโรงเรียน ตัวอย่างประชากรโคแก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตทองที่ที่แตกต่างกันทางสภาพของภูมิศาสตร์ 4 เขต ในสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาพฤติกรรมที่สำคัญมีดังนี้ การขาดความมั่นใจ เอาใจใส่่นักเรียนในเรื่องการเรียน การให้เงินฟุ่มเฟือย การขาดระเบียบวินัยและขาดความเอาใจใส่ สนใจของผู้ปกครอง นักเรียนส่วนใหญ่ต่างเห็น

<sup>1</sup> Tony Ray Jones, "A Study of Citizen, Teacher, and Administrator Attitudes Regarding Preferred Student Disciplinary Alternatives in Public High School," Dissertation Abstract - International 38(May 1978): 6435 A.

ว่า การขาดความมั่นใจในการเรียนของนักเรียนเป็นปัญหาสำคัญ ประชากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญว่า ระเบียบวินัยของโรงเรียนยังไม่เข้มงวดพอและให้สิทธิมากเกินไป โดยที่ 7 ใน 10 ของครูให้ความเห็นว่า ระเบียบวินัยเป็นปัญหาสำคัญ ผู้ปกครองให้ความเห็นว่า โรงเรียนควรอบรม สั่งสอนให้รู้จักคิดและแก้ปัญหาด้วยตนเองให้มากขึ้น<sup>1</sup>



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

<sup>1</sup> Robert C. Rice, "A Comparison of Perception of School Discipline between Students, Parents, Teachers and School Administrators," Dissertation Abstracts International 38(January 1978): 3862 A.