

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

นายธีระพงษ์ ชาติรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Roles of School Administrators in Enhancing Discipline of Teachers under
the Office of Kalasin Primary Education Service Area 2**

Mr. Theerapong Thaturak

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัย
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ชื่อและนามสกุล นายธีระพงษ์ ชาติรัถย์

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เข้มทอง สิริแสงเลิศ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ
ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้ศึกษา นายธีระพงษ์ ชาติรักษ์ รหัสนักศึกษ 2502301811 **ปริญญา** ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันและ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

คำสำคัญ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างการมีวินัย ข้าราชการครู

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงแก้ไขรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย นางนันทวัน มณีวงศ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นายสุแทน โคตรภูเวียง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นายกฤษณา วิเชียรเพริศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นายคำพันธ์ อัครเนตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นายสินสมุทร แสนสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจพิจารณาเครื่องมือการวิจัยและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ความสำเร็จและคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์อันเกิดจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการีผู้อบรมเลี้ยงดู รวมทั้งคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยให้เป็นบุคคลที่มีกำลัง และสติปัญญา

ธีระพงษ์ ชาติรักษ์

กรกฎาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	10
การเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ	33
การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การสร้างเครื่องมือ	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปการวิจัย	83
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	94
ก แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัย ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2.....	95
ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง การมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2.....	104
ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	110
ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	117
จ คำจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	125
ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและหนังสือขอความอนุเคราะห์.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	138

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	60
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ เพศผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน.....	66
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและจำแนกรายด้าน.....	67
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ.....	68
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในการเสริมสร้างการมีวินัยของราชการครู ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ.....	71
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง การมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย.....	73
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย....	75
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเงื่อนไข ให้ข้าราชการมีวินัย.....	77
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน.....	79
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง การมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย.....	80
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย.....	80
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาด โรงเรียน ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย.....	81
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาด โรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย.....	82

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 มูลเหตุการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู.....	26

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและร่วมกันพัฒนาสังคม พร้อมทั้งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้อย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว ครูในฐานะผู้จัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรม ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ข้าราชการครูอาวุโส วันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ว่า “...ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวมระวังความประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจากความสะอาดสบายและความสนุกรื่นริงไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องรักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยใจไปตามอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งด้านวิชาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล...” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549: 1)

สำหรับวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่นอกจากจะต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดวิชาการไปสู่ผู้เรียนแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่อาชีพครูจะต้องยึดถือ คือ การมีวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแม่แบบให้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งเรื่องของวินัยข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษานั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ก็ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ" ข้อห้ามและข้อปฏิบัติดังกล่าว ได้แก่

1. ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

3. ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมไปหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
 4. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบทางราชการ
 5. ต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียนไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันควร
 6. ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
 7. ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
 8. ต้องไม่ก่อกวนก่อกอง คุกคาม หนี้ยัดหยาม กดขี่ข่มเหงผู้เรียน หรือ ประชาชน
 9. ต้องไม่ก่อกวนก่อกองกล่าวหา หรือ ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง
 10. ต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือ นำผลงานของผู้อื่นหรือจ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงานเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะหรือการได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น
 11. ต้องไม่เป็นการจัดการหรือผู้จัดการ หรือ ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 12. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่แสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริมเกื้อกูล สนับสนุนบุคคลหรือพรรคการเมืองใดและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องการดำเนินการในลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้ง
 13. ต้องไม่เสพยาเสพติด หรือ สนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด
 14. ต้องไม่เล่นการพนันเป็นอาจิม
 15. ต้องไม่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา
- ทั้งนี้ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่รักษาวินัยหรือฝ่าฝืนวินัยดังกล่าว ก็จะได้รับโทษทางวินัย ซึ่งอาจถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออกจากข้าราชการได้ (เอกศักดิ์ คงตระกูล: 2551)

ดังนั้นวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นข้าราชการครู เพราะวินัยนอกจากจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อบุคคลและคุณภาพของการศึกษาแล้ว วินัยยังส่งผลต่อภาพพจน์ของข้าราชการครูอีกด้วย เพราะครูเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษ ที่สังคมให้การยกย่องนับถือ เป็นปูชนียบุคคลที่เป็นแบบอย่างของความประพฤติ เป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่ายิ่ง มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นกำลังสำคัญของชาติ ดังนั้นในการปฏิบัติ

ราชการให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากข้าราชการครูทุกคนจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละและมีวิริยะอุตสาหะแล้ว ยังต้องคำนึงถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนดำรงตนให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งรวมถึงการรักษาวินัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนด้วย เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยดี ไม่ผิดพลาด หรือบกพร่องจนเกิดความเสียหายแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547: คำนำ)

แต่สภาพความเป็นจริงในจังหวัดกาฬสินธุ์ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้เคยสรุปข้อมูลปีงบประมาณ 2545 พบว่ามีผู้กระทำผิดมากที่สุด โดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ใช้บทบาทด้านการส่งเสริมการมีวินัยอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำราญ ภูบุญเต็ม (2543: 89) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกระดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุด คือ ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของนิวัฒน์ไชยวรรณ (2542: บทคัดย่อ) เรื่องการกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิด ของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ปี พ.ศ. 2539-2542 พบว่าข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์กระทำผิดทางวินัยทั้งสิ้น 60 จำนวน ถูกคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงจนถึง ก.ค. มีมติรับทราบพิจารณาโทษตามลักษณะการกระทำผิดและระดับโทษที่ได้รับ จำนวน 19 จำนวน 29 ราย ตามลักษณะความผิดต่าง ๆ นอกจากนี้ อดุลย์ ภูสดศรี (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมระเบียบข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้เสนอแนะการปรับปรุงวิธีการส่งเสริมวินัยข้าราชการครู ตามทัศนะของครูผู้สอนว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรจัดอบรมเกี่ยวกับวินัยให้กับครูให้มากขึ้น และควรชมเชยให้รางวัลแก่ครู ที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งสภาพปัจจุบันยังมีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยอยู่เป็นจำนวนมาก บางครั้งก็ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนในทางที่ไม่เหมาะสมอยู่เสมอ สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 ก็เช่นเดียวกัน พบว่ามีการกระทำผิดวินัยอยู่หลายกรณี ปัญหาวินัยข้าราชการครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้รับผิดชอบจะต้องพิจารณาหาทางแก้ไข การแก้ปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น น่าจะมีใช้การใช้มาตรการลงโทษเป็นหลักอย่างเดียว แต่ควรมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างหรือพัฒนาให้ข้าราชการครูเกิดวินัยแห่งตน (Self discipline) รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ รู้ว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่

ควรทำ ตลอดถึงการป้องกัน (Positive discipline) มิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย แต่บุคคลมีนิสัยที่โลก โกรธ หลง ขาดความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองไม่ได้ หลุดออกไปนอกกรอบวินัยต่อตนเอง จำเป็นต้องใช้วิธีการปราบปราม (Negative discipline) เพราะบุคคลเหล่านี้ให้ใช้วิธีบังคับ ชู เชิญ ลงโทษ จึงจะทำงานได้มีประสิทธิภาพ และผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่อยู่ใกล้ชิดกับข้าราชการครู ดังนั้นวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น หากผู้บริหารเอาใจใส่ ควบคุม ดูแล เสริมสร้างและพัฒนาหรือป้องกันอย่างจริงจังแล้วก็จะทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีวินัยดีขึ้น หากผู้บริหาร ปล่อยปละละเลย วินัยครูในสถานศึกษาก็จะเสื่อมถอย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำของสถาบันและรัฐเองก็ได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารในเรื่องนี้ เช่นเดียวกัน จึงได้กำหนดเป็นกฎหมายในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือมีพฤติกรรมปกป้องช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ 2548: 89) นั่นคือ กฎหมายกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ บังคับบัญชาชั้นต้น ปฏิบัติหน้าที่นี้อย่างเคร่งครัด ถ้าละเลยไม่เอาใจใส่ก็จะกลายเป็นผู้กระทำผิดวินัยเสียเอง

ดังนั้น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การส่งเสริม ให้มีการพัฒนา จะทำให้ข้าราชการมีความระมัดระวังในการรักษาวินัย มาตรฐานความประพฤติ และรู้สึกว่าเป็นความเป็นธรรมในระบบราชการ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในมาตรฐานที่ดีและตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ซึ่งเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550: 28)

จากสภาพปัญหาการลงโทษทางวินัยดังกล่าว และประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยราชการกลุ่มงานวินัยและนิติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในระหว่างปี พ.ศ. 2547-2549 มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอหนองชัย อำเภอขามเฒ่า อำเภอห้วยเม็ก อำเภอหนองกุงศรี และอำเภอท่าคันโท ซึ่งมีโรงเรียน 206 โรงเรียน และมีข้าราชการครู 2,800 คน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ทำหน้าที่และมีบทบาทในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูหรือไม่และได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ระบุใด โดยผู้วิจัยเชื่อว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการมีวินัยให้แก่

ข้าราชการครูอย่างจริงจังแล้ว จะทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยน้อยลง และจะช่วยให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบาย มาตรการ หรือโครงการใด ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการครูตระหนัก พร้อมทั้งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะเป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูต่อไป

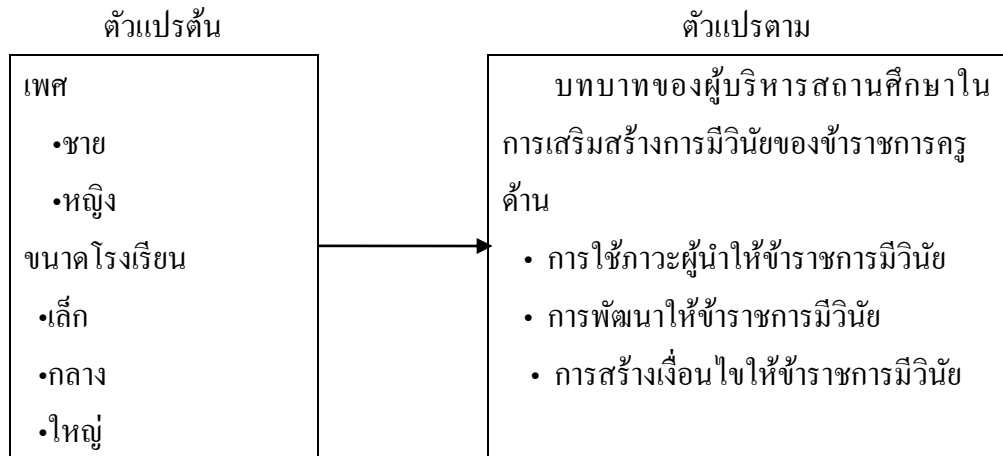
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยยึดกรอบแนวคิดการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัย ตามมาตรา 95 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ความว่า “การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย” เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย 2) การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และ 3) การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย ดังรายละเอียดในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกัน

4.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งประสงค์ต่อผลการศึกษาเฉพาะเรื่องต่อไปนี้

5.1 ประชากร ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,592 คน ใน 175 โรงเรียน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก การสุ่มจะแยกรายอำเภอ ตามจำนวนขนาดและโรงเรียนในสังกัดอำเภอนั้น ๆ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่กระจายไปตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมด

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) เพศ จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง
- 2) ขนาดโรงเรียน แยกเป็น
 - (1) ขนาดเล็ก
 - (2) ขนาดกลาง
 - (3) ขนาดใหญ่

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย
- 2) การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย
- 3) การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันตามข้อความที่ปรากฏในงานวิจัย ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

6.1 วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูควบคุมตนเอง และประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้

6.2 บทบาทการเสริมสร้างการมีวินัยข้าราชการครู หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการครูมีวินัย ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน โดยการใช้ภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และการสร้างเงื่อนไข

6.3 การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างศรัทธา และหรือการทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6.4 การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสอน การประชุม สัมมนา อภิปราย การทำกิจกรรม และหรือการกระทำอื่นที่มุ่งพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัย

6.5 การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรักสภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ อุทิศตน ความภูมิใจ ความกล้า ความละเอียด ความบริสุทธิ์ใจ และหรือการให้เกิดความเคยชินไปสู่การปฏิบัติกรมวินัย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังหรือเล็งเห็นผลว่าการวิจัยจะเกิดประโยชน์ได้ดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา

7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการมีวินัยของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
 - 1.1 ความหมายของวินัย
 - 1.2 จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย
 - 1.3 วินัยข้าราชการ
 - 1.4 วินัยข้าราชการครู
 - 1.5 สาเหตุในการกระทำความผิดทางวินัย
 - 1.6 การป้องกันการกระทำความผิดทางวินัย
2. การเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
 - 2.2 แนวคิดและความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
 - 2.3 วิธีการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
 - 2.3.1 การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย
 - 2.3.2 การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย
 - 2.3.3 การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย
3. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

1.1 ความหมายของวินัย

คำว่า “วินัย” มีผู้ให้คำจำกัดความ อธิบายและให้ความหมายไว้หลายประการ คือ พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531: 494) ให้คำจำกัดความของคำว่า “วินัย” ว่าหมายถึง “การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ”

ปิ่น มุทุกันต์ (2502: 379-395) อธิบายและให้ความหมายวินัยไว้ว่า “วินัย” มาจากมูลศัพท์เดิมว่า วิ + นิ นิ แปลว่า “นำไป” วิ แปลได้ 3 แบบคือ “วิเศษ” “แจ้ง” “ต่าง” เมื่อนำคำว่า “วิ” กับ “นิ” มารวมกันเป็น “วินัย” แปลเป็นความหมายได้ 3 ประการคือ นำไปดี (วิเศษ) นำไปแจ้ง นำไปต่าง และ “วินัย” เป็นแบบของคน คนทุกคนที่ฟอร์มตัวอยู่ในวินัยแล้วเป็นคนดีทั้งนั้น ยกตัวอย่าง ดิน หิน ปูน หรือเศษโลหะที่เราเหยียบย่ำโยนทิ้งนั้น ถ้ามาขึ้นมาหลอมเข้าแบบเป็นพระพุทธรูปแล้วก็กลายเป็นของดีที่ทุกคนเคารพกราบไหว้ คนเราก็มีแบบ แบบของคนเราเรียกว่า “วินัย” วินัยจึงเป็นแบบนี้ปั้นหลอมคนให้เป็นคนดี

คิงส์เบอรี (Joseph Kingsbury) (1957: 52) อธิบายว่า วินัย หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอาจทำได้ วิธี 2 คือ

1. โดยทางกฎข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง หรือ

2. โดยการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบ

เปรสตัน (Paul Preston) และซิมเมอร์ (Thomas W. Zimmerer) (1987: 263) ให้ทรรศนะไว้ว่า วินัยมีความหมายที่อธิบายกันไว้หลายทาง ซึ่งดูเหมือนว่า ทุกทางจะพุ่งไปยังพฤติกรรมที่คล้อยตามกฎและระเบียบ

แมกกินสัน (Leon C. Megginson) (1957: 468-470) อธิบายว่า คำว่า “discipline” มาจากคำว่า “disciple” แปลว่า “follow” (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่า วินัยดีเป็นผลของภาวะการนำที่ดี (good leadership) เมื่อพูดถึง “discipline” จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งแตกต่างกันเป็น 3 แ่ง คือ

1. discipline ในลักษณะที่เป็น “การควบคุมตนเอง” (self-control) การมอง discipline ในแง่นี้ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการ ซึ่งอาจเรียกว่า อัตวินัย (self-discipline)

2. discipline ในลักษณะที่เป็น “เงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ” (Condition for orderly behavior) การมอง discipline ในแง่นี้ มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์กร

ให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่าง ๆ เช่น สร้างขวัญ และความสามัคคี เป็นต้น

3. discipline ในลักษณะที่เป็น “กระบวนการทางนิติธรรม” (Judicial due process) การมอง discipline ในแง่ที่มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด ทั้งนี้โดยมีแนวคิดตั้งอยู่บนสมมติฐาน 4 ประการ คือ

- 1) ข้อปฏิบัติต้องชอบธรรม
- 2) ลูกจ้างต้องรู้ชัดเจนว่าจะให้เขาปฏิบัติอย่างไร
- 3) นายจ้างมีสิทธิที่จะได้กำลังงานจากคนที่มีวินัยและร่วมแรงร่วมใจ
- 4) ผู้บริหารมีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืนระเบียบ

เมื่อนำคำอธิบาย ความหมายของวินัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์ และประยุกต์ สรุปได้ว่า “วินัย” มีความหมายอธิบายได้เป็น 2 ทาง คือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติ หรือแบบ สำหรับคนในองค์กร ในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเรียกข้อปฏิบัติ หรือแบบ ที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า “วินัย” เช่น ในวงข้าราชการครูก็มีวินัยข้าราชการครูเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการครู จากความหมายสามารถนำไปใช้เป็นหลักในทางปฏิบัติได้ว่า

1) วินัย การกระทำอย่างเดียวกันในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในอีกวงการหนึ่งอาจถือว่าไม่เป็นความผิด เช่น ทหาร บังคับบัญชากันตามลำดับชั้นยศ จึงต้องทำความเคารพผู้ที่ยศสูงกว่า ทหารไม่เคารพผู้มียศสูงกว่าถือว่าผิดวินัย ส่วนข้าราชการพลเรือน บังคับบัญชากันตามตำแหน่ง พึงคำสั่งกันตามสายการบังคับบัญชาและไม่ถือว่าการทำความเคารพเป็นวินัย คนที่ไม่เคารพผู้บังคับบัญชาจึงไม่ผิดวินัย แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการจึงจะผิดวินัย เป็นแบบของข้าราชการพลเรือน สำหรับข้าราชการครูถือกันว่าเป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ที่ดีของศิษย์ จึงมีวินัยที่เคร่งครัดกว่าข้าราชการพลเรือน เช่น ข้าราชการครูเล่นการพนันไม่ได้เลย แม้จะเป็นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วก็เล่นไม่ได้ ผิดวินัย แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญเล่นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วได้ ถ้าไม่เป็นการหมกมุ่นก็ไม่ผิดวินัย แบบของข้าราชการครูจึงแตกต่างกับแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ

2) ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัยหรือไม่ ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำผิดข้อปฏิบัติ หรือผิดแบบของคนในวงการนั้นหรือไม่ ในวงการข้าราชการนิยมนการกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภท

นั้น ๆ ในกรณีที่กำหนดข้อปฏิบัติไว้ว่า “ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือคำสั่ง” อาจมีระเบียบ มติคณะรัฐมนตรีหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่กำหนดข้อปฏิบัติเพิ่มเติมไว้ ฉะนั้นเมื่อพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัยหรือไม่ ต้องดูในเบื้องต้นก่อนว่ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ในเรื่องนั้นหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ก็ไม่ผิด ถ้ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้และไม่ปฏิบัติตามนั้นก็ผิด

3) ในการกำหนดระดับโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัย จะต้องพิจารณากำหนดหนักเบาแตกต่างกันตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนดเป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยในกรณีคบชู้สาว หรือเล่นการพนัน จะถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทำผิดอย่างเดียวกัน เป็นต้น

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (Behavior) การแสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชาหรือมีระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 221) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

ประวิณ ฌ นคร (2533: 23-24) กล่าวว่า วินัยมีความหมายเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์กร ในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนี้ว่า “วินัย”

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (Behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง ยอมรับหรือยอมปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชาที่มีความเป็นระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543: 7-50) กล่าวว่า วินัยของคฤหัสถ์ (คหิวินัย) ประกอบด้วย เว้นกรรมกิเลส เว้นอคติ เว้นอบายมุข เลือกสรรคนที่จะเสวนา จัดสรรทรัพย์ที่หามาได้ ทำทุกทศให้เกษมสันต์ เกื้อกูลกันประสานสังคมและยังได้ให้ทรศนะวินัยในลักษณะต่าง ๆ ไว้อีกว่า

1. วินัย เป็นกติกาของสังคมที่ตกลงกันไว้ วางไว้สำหรับหมายรู้ร่วมกันในการอยู่ร่วมและการทำงานร่วมกันนี้จะปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้การอยู่และการทำงานร่วมกันดำเนินไปได้ด้วยดีไม่ติดขัด ไม่ขัดแย้งสับสนอลเวง

2. วินัย เป็นเครื่องจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศและสภาพการดำเนินชีวิตให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของกิจการงานและวิถีชีวิตนั้น ๆ

3. วินัย เป็นเครื่องสร้างพฤติกรรมเคชชินที่พึงประสงค์

4. วินัย เป็นเครื่องมือจัด สรूप ประสานให้ความหลากหลายมาอยู่ด้วยกันอย่างลงตัว เป็นระเบียบเรียบร้อย สอดคล้องกลมกลืนกัน

5. วินัย เป็นเครื่องหมายของการมีวัฒนธรรมและอารยธรรม อารยธรรมของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นมาด้วยการที่มนุษย์มีความสามารถในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าระเบียบประสานสอดคล้องกลมกลืนกันได้ อารยธรรมมนุษย์จึงเจริญมา หมู่ชนที่จะตั้งมาจะได้รับการยอมรับนับถือนั้นจะต้องเป็นหมู่ชนที่มีวัฒนธรรมและมีวินัย

แอลตัน (Alton. 1955: 1) ได้ให้ความหมายว่า วินัย คือ วิธีการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ

บีช (Beach. 1980: 522) ให้ความเห็นว่า วินัยมีความหมาย 2 ประการ คือ หมายถึง การควบคุมและหล่อหลอมพฤติกรรมทั้งวิธีการให้รางวัล และโดยวิธีการลงโทษ วินัยในทางบวก หมายถึง มาตรการอย่างหนึ่งที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther and Davis. 1982: 372) ให้ความหมายไว้ว่า วินัย หมายถึง การกำหนดแนวทางและเกณฑ์มาตรฐานในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การป้องกันและการแก้ไข

เว็บสเตอร์ (Webster's II. 1944: 383) ได้กล่าวถึงความหมายของวินัย (Discipline) ไว้ดังนี้

1. การฝึกให้มีรูปแบบหรือแบบแผนของพฤติกรรมตามที่ต้องการ
2. การอบรมทางด้านวินัยเป็นผลให้เกิดการควบคุมทางด้านพฤติกรรม
3. วิธีการที่เป็นระบบวิธีการหนึ่งเพื่อให้มีการปฏิบัติตาม
4. ข้อกำหนดให้มีการปฏิบัติตามระเบียบและสายการบังคับบัญชา
5. การลงโทษที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการอบรมสั่งสอน หรือการปรับปรุงให้

ถูกต้อง

6. กฎหรือระเบียบต่าง ๆ ที่บัญญัติให้ถือปฏิบัติในโบสถ์ หรือ ศาสนสถาน

7. ความรู้สาขาหนึ่ง หรือสาขาหนึ่งของการเรียนการสอน

คณะกรรมการข้าราชการครู (2541: 1) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับขององค์กร

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 2) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ

วินัย คือแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการ (ทั้งข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน) ควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร นอกจากนี้ข้าราชการยังต้องมีจริยธรรม คือการกระทำที่แสดงออกมาทั้งด้านดี และด้านลบ คุณธรรม คือการกระทำที่อยู่ภายในจิตใจ มี 2 ส่วน ได้แก่ ใฝ่ดีและใฝ่ชั่ว รวมถึงบรรทัดฐาน คือสิ่งที่สังคมกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อความผาสุกของประชาชน (dnfe5.nfe.go.th/localdata/webimags/wang-janTR0007.html)

จึงสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ข้อห้ามที่กำหนดขึ้นไว้เป็นหลักปฏิบัติ เพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมบุคคลในองค์กรหรือสังคม หากผู้ใดฝ่าฝืนยอมถือได้ว่าผู้นั้นกระทำผิดและต้องได้รับโทษ ทั้งนี้โดยเจตนาธรรมณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม

1.2 จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย

1.2.1 จุดมุ่งหมายของวินัย ได้มีผู้ให้ความหมาย วรรณชนะและความสำคัญเกี่ยวกับวินัยหลายประการ ดังนี้

ประวีณ ณ นคร (2540: 42-44) อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2520 ว่า “อิสรภาพกับวินัย ซึ่งดูเผิน ๆ เหมือนกับเป็นสิ่งตรงกันข้ามกันนั้น แท้จริงเป็นของคู่กัน ทั้งจำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กันเพื่อให้ควบคุมกันอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะหวังผลที่ดีอันพึงประสงค์ไม่ได้ อย่างท่านทั้งหลายซึ่งมีความรู้ ความคิด สติปัญญา สามารถที่จะสร้างประโยชน์ต่าง ๆ ได้พร้อมมูลอยู่นี้ ถ้าขาดวินัยก็อาจปล่อยตัวปล่อยใจให้เป็นไปตามความสะดักสะบาย ทำให้สูญเสียประโยชน์ที่พึงจะได้ไปเปล่า ๆ เท่ากับได้เบียดเบียนทำลายตนเอง และทำลายผู้อื่นให้เสียหายด้วยความน่าตำหนิที่สุด เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องใช้วินัยบังคับให้ทำความดี ความเจริญแก่ทุกคน และเพื่อแผ่ความดีความเจริญนั้นแก่ผู้อื่นพร้อมไปด้วย”

สไปรเจล (William Spriegel) และชัลล์ (Edward Schulz) (1966: 283) ให้วรรณชนะ ว่าจุดมุ่งหมายหลักของวินัยคือ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นของการจัดองค์การ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของกลุ่ม

จากพระบรมราโชวาท และวรรณชนะของสไปรเจลทำให้เห็นทางพิจารณาจุดมุ่งหมายของวินัย โดยแบ่งวินัยเป็น 2 ประเภท คือ วินัยส่วนบุคคล และวินัยของวงการ

วินัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วย เช่น การทำสิ่งที่สังคมถือว่าควรทำ การไม่ทำในสิ่งที่สังคมถือว่าไม่ควรทำ

วินัยของวงการต่าง ๆ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนส่วนรวมในวงการนั้น ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการนั้น ๆ

จุดมุ่งหมายของวินัย นำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้ 2 ประการ คือ

1. ในกรณีที่มีปัญหาว่าควรจะให้การกระทำใดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับวงการใดหรือไม่ ต้องนำจุดมุ่งหมายของวินัยของวงการนั้นมาพิจารณากำหนดขอบเขต การกระทำใดที่จะเป็นทางขัดขวางหรือบั่นทอนการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการใด ก็อยู่ในขอบเขตของวินัยที่ควรกำหนดเป็นข้อห้ามในวงการนั้น การกระทำใดที่จะเป็นทางสนับสนุนหรือส่งเสริมการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการใด ก็อยู่ในขอบเขตของวินัยที่ควรกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติในวงการนั้น

2. ในกรณีที่วินัยกำหนดไว้กว้าง ๆ ไม่ชัดเจน เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำใดอยู่ในขอบเขตของวินัยที่ว่านั้นหรือไม่ ต้องนำจุดมุ่งหมายของวินัยของวงการนั้นมาเป็นแนวในการพิจารณาข้าราชการ จุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของราชการคือเพื่อความเจริญของประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ และเพื่อความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ ควรกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ การกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ ก็ไม่ควรกำหนดเป็นวินัยข้าราชการ และในกรณีที่มีข้อกำหนดวินัยเขียนไว้กว้าง ๆ ไม่ชัดเจน เช่น เขียนไว้ว่า “ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการประพฤติชั่วที่ต้องห้ามตามนั้นหรือไม่ ต้องวิเคราะห์ดูว่าการกระทำนั้นกระทบถึงความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนหรือไม่ ถ้ากระทบถึงก็ต้องห้าม ถ้าไม่กระทบถึงก็ต้องห้าม ตัวอย่าง เช่น จะพิจารณาว่าการเสพสุราเป็นการประพฤติชั่วหรือไม่ ถ้าเสพแล้วไม่มีเรื่องเสียหาย ไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ไม่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว แต่ถ้าเสพแล้วมีเรื่องเสียหายมาถึงทางราชการ กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว

อนึ่งที่ว่า กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ หมายถึง กระทบโดยตรงและกระทบโดยอ้อม กระทบโดยตรง เช่น เสพสุราจนมาทำงานไม่ได้ หรือทำให้งานเสียหาย เช่นนี้กระทบถึงผลงานในหน้าที่ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเจริญของประเทศ หรือความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนโดยตรง บางกรณีไม่กระทบถึงผลงานในหน้าที่แต่ทำให้เสีย

ชื่อเสียง เช่น เมาสุราแล้วชกต่อยกันในชุมนุมสาธารณชน ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในข้าราชการผู้เป็นพนักงานของรัฐในการบริหารบ้านเมือง ประชาชนจะไม่ศรัทธาในรัฐบาล ซึ่งมีผลให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการ เข้าข่ายผิดวินัยเช่นกัน

เอกศักดิ์ คงตระกูล (2526: 9) ได้กล่าวถึงจุดหมายของวินัยไว้ว่า

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. เพื่อให้องค์กรของข้าราชการดำเนินไปสู่จุดหมายตามแผนที่กำหนดไว้

3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์กร

5. เพื่อให้เกิดความรุ่งเรืองของประเทศ

ประวิณ ฦ นกร (2534: 95-96) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยสำหรับข้าราชการครุว่า การมีวินัยมีไว้เพื่อ

1. บรรลุวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงของชาติ ความเจริญของประเทศ และความผาสุกของประชาชน

2. ชำรงศักดิ์ศรีของราชการ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติตน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 194) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการ มีวินัยไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. เพื่อให้องค์กรของข้าราชการดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามแผนที่วางไว้

3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์กรของข้าราชการ

5. เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 493-496) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการรักษาวินัยไว้ในมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษา วินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ” และยังได้กล่าวถึงหน้าที่ของ

ผู้บังคับบัญชาในการป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไว้ในมาตรา 95 วรรคสาม ว่า “การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้”

จึงสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของวินัยเป็นทั้งข้อห้ามและข้อปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ และความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติ

1.2.2 ความสำคัญของวินัย

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ญาณวรมหาเถระ (2498: 248) อ่างพุทธพจน์ความว่า พฤติการณ์ของคนหมู่มากที่ไม่มีความรู้รักษาตัว หรือไม่มีวินัยจะเป็นเหมือนควายตาบอดที่เหี่ยวอยู่ในป่าดง

ปิ่น มุทุกันต์ (2502: 379-395) กล่าวว่า วินัยจะนำไปสู่ความดีความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดีความเจริญจะต้องมีวินัยกำกับเสมอคือ ต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ คนจึงจะไปถึงที่หมายได้

เจมส์ แบลค (James Black) (1966: 3) ให้ทรรศนะว่า วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้ว องค์กรจะตั้งอยู่ไม่ได้

จากพุทธพจน์และทรรศนะของบุคคลในวงการต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าวินัยมีความสำคัญเป็นอันมากทั้งแก่บุคคลเป็นส่วนตัว และแก่ส่วนรวม ตลอดจนแก่องค์กรหรือการบริหารงานและแก่หัวหน้างาน คือ

ในด้านส่วนตัวบุคคล วินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างความคิดความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง และยังจะส่งผลความคิดความเจริญและความสำเร็จนั้น ไปถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

ในด้านการบริหารงาน วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงาน วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง

ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยจะเป็นที่หนักใจของหัวหน้า เพราะทำงานไม่ได้ตั้งใจ ผลงานไม่ดี ต้องคอยควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด หรือบางกรณีหัวหน้าต้องลงมือทำงานบางอย่างเอง เพราะไว้ใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ แต่ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดี จะช่วยทำงานให้สำเร็จเป็นผลดี เป็นที่ไว้วางใจ สบายใจของหัวหน้า วินัยจึงมีความสำคัญต่อหัวหน้างานด้วย

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530: 96) กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการว่า วินัยข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

เพราะว่าการปฏิบัติราชการของข้าราชการจะมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับวินัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งด้วย

ประวิณ ฅ นคร (2533: 31-32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการไว้ดังนี้

1. ในด้านส่วนตัวบุคคล วินัยเป็นเครื่องสร้างความสามัคคี ความเจริญความสำเร็จให้แก่ตนเอง และยังส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

2. ในด้านการบริหารงาน วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงาน เพราะผู้ทำงานทุกคนเปรียบเหมือนตัวจักรแต่ละตัวของหน่วยงาน หากตัวจักรคด ๆ งอ ๆ หรือสนิมจับ หรือไม่กินเกลียวกับตัวจักรอื่น เครื่องจักรนั้นจะเดินไม่สะดวกหย่อนประสิทธิภาพ ฉะนั้นหากคนทำงานในหน่วยงานไม่มีวินัย งานของหน่วยงานนั้นก็จะเดินไม่สะดวกและหย่อนประสิทธิภาพ ด้อยประสิทธิผลนั้นถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถ แต่ถ้าหย่อนวินัยแล้วจะใช้งานไม่ได้ดีเท่าที่ควร วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในการบริหารประเทศ บริการความสะอาด ระเบียบทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน จำเป็นที่จะต้องมีวินัยที่เข้มงวดกวดขันเป็นพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากประชาชน ให้การบริหารราชการเป็นไปโดยเรียบร้อย ประหยัด มีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผลและประเทศเจริญก้าวหน้า ถ้าข้าราชการไม่มีวินัยดีพอ จะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หย่อนประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธาฝ่ายบริหารและอาจหันไปเข้าข้างศัตรูผู้ก่อการร้ายได้ ยิ่งถ้าข้าราชการหย่อนวินัยอย่างมากถึงขนาดมีการทุจริตคดโกง ไม่เอาใส่ในหน้าที่และประพฤติเหลวไหลกันทั่วไป ก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมได้ ดังที่ James Black (1982: 3) ทรรศนะว่า “ถ้าปราศจากวินัยแล้วองค์กรจะต้องอยู่ไม่ได้”

3. ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัย จะเป็นที่น่าใจนักกายของหัวหน้า เพราะใช้งานไม่ได้ตั้งใจ ผลงานก็จะไม่ดี หัวหน้าจะต้องคอยควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด บางกรณีหัวหน้าต้องลงมือทำงานบางอย่างเองเพราะไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ แต่ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดี จะช่วยทำงานให้สำเร็จเป็นผลดีเป็นที่เบาใจเบาอกและไว้วางใจได้เป็นที่สบายใจของหัวหน้ามาก วินัยจึงมีความสำคัญต่อหัวหน้างานเป็นอย่างมาก

ดังนั้นความสำคัญของวินัย จึงเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน ให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และผลงานก็จะให้ผลประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงานและประเทศชาติ ดังนั้นการรักษาวินัยจึงมีความสำคัญสำหรับคนทุกคนและราชการทุกหน่วยงาน

1.3 วินัยข้าราชการ

ประวิณ ฒ นคร (2533: 27-28) ได้กล่าวถึงวินัยข้าราชการว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ เพื่อความเจริญของประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ และเพื่อความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว ควรกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ การกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ ก็ไม่ควรกำหนดเป็นวินัยข้าราชการ และในกรณีที่ยกเว้นวินัยเขียนไว้กว้าง ๆ ไม่ชัดเจน เช่น เขียนไว้ว่า “ไม่กระทำการอันใดว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” เมื่อพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดเป็นการประพฤติชั่วที่ต้องห้ามตามนั้นหรือไม่ ก็ต้องวิเคราะห์ดูว่าการกระทำนั้นกระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนหรือไม่ ถ้ากระทบถึงก็ต้องห้าม ถ้าไม่กระทบถึงก็ไม่ต้องห้าม ตัวอย่างเช่น จะพิจารณาว่าเสพสุราเป็นการประพฤติชั่วหรือไม่ ก็พิจารณาว่าการเสพสุรานั้นมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการหรือไม่ ถ้าเสพแล้วไม่มีเรื่องเสียหาย ไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ไม่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว แต่ถ้าเสพแล้วมีเรื่องเสียหายมาถึงทางราชการ กระทบวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว คำว่ากระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ หมายถึง กระทบโดยตรงและกระทบโดยอ้อม

กลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (2548: 55) ได้กล่าวถึงวินัยข้าราชการว่า เป็นข้อบัญญัติที่วางไว้เป็นหลักกำกับความประพฤติ และมีมาตรการสำหรับควบคุมความประพฤติและการกระทำของข้าราชการ เพื่อให้สามารถรักษาความเป็นระเบียบอันจะทำให้กิจการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของหน่วยงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการจัดให้มีมาตรการกำกับพฤติกรรมของข้าราชการนั้นมีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติตามวินัยเกิดความเคยชินในการคิดและปฏิบัติให้เป็นไปในทางดีงาม หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นวินัยในตนเอง (Self Discipline) รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองแห่งความดีงาม

2. เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานสำหรับความประพฤติของบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อคนมาอยู่รวมกันก็จำเป็นต้องมีเกณฑ์กลางสำหรับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานไว้ให้เป็นที่เข้าใจตรงกันว่า หน่วยงานนั้นต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่รวมกันได้โดยสันติ และก่อให้เกิดประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2552: 4) ให้ความหมายของคำว่าวินัยไว้ว่า

“วินัย คือ กฎข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนต้องได้รับโทษ” หรือ

“วินัย คือ การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึงประสงค์” หรือ

“วินัย คือ สหสัมพันธ์ระหว่างการประพฤติปฏิบัติตนของคนในองค์กรกับระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หากคนส่วนมากประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับก็เรียกว่าคนในองค์กรนั้นมีวินัยในระดับสูง หากการประพฤติปฏิบัติของคนส่วนมาก ไม่สอดคล้อง มีความบกพร่องมาก ก็เรียกว่าคนในองค์กรนั้นมีวินัยในระดับต่ำ”

จากความหมายของวินัยข้าราชการ สรุปได้ว่า วินัยข้าราชการ หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการ ควบคุมตนเองและควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร

1.4 วินัยข้าราชการครู

คณะกรรมการข้าราชการครู (2541: 1) ให้ความหมายว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้วินัยข้าราชการครูควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 2) ให้ความหมายว่า วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 – 97

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 493-497) ได้กล่าวถึงเรื่องของวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 82 – 97 สรุปความได้ว่า วินัยเป็นข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่นและต่อประเทศชาติ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ

เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่สมควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัย อาจได้รับโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

ในบรรดามาตรา 82 – มาตรา 97 นั้น มาตรา 95 เป็นมาตราที่บัญญัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูมีวินัย กระทำได้โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของครูให้เป็นไปในทางมีวินัย

คำว่าการรักษาวินัย ตามมาตรา 82 มีแนวทางปฏิบัติคือ ถ้าไม่มีวินัยต้องทำให้มีวินัย ถ้ามีวินัยอยู่แล้วต้องรักษาวินัยไว้ และการรักษาวินัยต้องเคร่งครัดอยู่เสมอจนเกิดความเคยชิน ซึ่งตามมาตรา 95 วรรคสอง คือ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย (8 กรกฎาคม 2552 จาก school.obec.go.th/non1_nitigam/data/pp3/p11.ppt)

เอกศักดิ์ คงตระกูล (2551: 7) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่นอกจากจะต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดวิชาการไปสู่ผู้เรียนแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่อาชีพครูจะต้องยึดถือ คือ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแม่แบบให้แก่ลูกศิษย์ และยิ่งกล่าวอีกว่า ลักษณะของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปทัสถานความประพฤติ (NORM) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดให้ปฏิบัติ (DO) และห้ามปฏิบัติ (DON'T) (8 กรกฎาคม 2552 จาก school.obec.go.th/non1_nitigam/data/pp3/p11.ppt)

ซึ่งเรื่องของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ก็ได้บัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ" ข้อห้ามและข้อปฏิบัติดังกล่าว ได้แก่

1. ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ
3. ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมไปหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

4. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
 5. ต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียน ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันควร
 6. ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
 7. ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
 8. ต้องไม่กลั่นแกล้ง คุกคาม เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชน
 9. ต้องไม่กลั่นแกล้งกล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง
 10. ต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำผลงานของผู้อื่นหรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือการได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น
 11. ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 12. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่แสดงการฝักใฝ่ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคลหรือพรรคการเมืองใด และต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องการดำเนินการในลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้ง
 13. ต้องไม่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพ
 14. ต้องไม่เล่นการพนันเป็นอาจิม
 15. ต้องไม่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา
- ทั้งนี้ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่รักษาวินัย หรือฝ่าฝืนวินัยดังกล่าวก็จะได้รับโทษทางวินัย ซึ่งอาจถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการได้

กล่าวโดยสรุป วินัยข้าราชการครู คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติที่ข้าราชการครูจะต้องยึดถือปฏิบัติในฐานะเป็นข้าราชการและในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.5 สาเหตุในการกระทำผิดทางวินัย

ประวิณ ณ นคร (2533: 90) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย มีหลายประการ ผู้บังคับบัญชาอาจป้องกันได้และควรหาทางป้องกัน คือ

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าผิด
2. อิทธิพลบีบบังคับ จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย
3. ความจำเป็นชักนำ ทำให้กระทำผิดวินัย

4. ความกดดันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบาย จึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย

คณะกรรมการข้าราชการครู (2532: 27-29) ได้กล่าวถึงมูลเหตุจูงใจในการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูไว้หลายประการดังต่อไปนี้

1. ไม่เข้าใจหรือไม่รู้ คือไม่รู้ว่าจะทำอะไรได้ อะไรทำไม่ได้ จึงทำผิดไป เพราะไม่รู้ เช่น หยุตราชการไปก่อนแล้วยื่นใบลา ขอลาออกไปเลยไม่รอรับอนุญาตก่อน
2. ตามใจ หรือทำตามอย่าง เห็นคนอื่นเขาปฏิบัติอย่างไรก็ปฏิบัติตามนั้น
3. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
4. ประมาท โดยคิดว่าไม่มีใครรู้
5. เฉลอใจ เช่น ชู้สาว
6. สิ่งล่อใจ เช่น การยกยอกเงินของทางราชการ
7. ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. จำใจปฏิบัติ เช่น ถูกอิทธิพลบีบบังคับจากผู้มีอิทธิพลหรือข้าราชการเก่า
9. เจ็บใจ เช่น ถูกกลั่นแกล้ง
10. คั่งใจหรือจงใจทำผิด

คณะกรรมการการข้าราชการครู (2534: 100-104) ได้ตรวจสอบเรื่องการลงโทษครูใน อ.ก.ค. วินัย เมื่อวิเคราะห์จากเรื่องต่าง ๆ แล้ว เห็นว่าสมมติฐานการทำผิดมาจาก

1. ความไร้เดียงสา คือไม่รู้ในสิ่งที่ควรรู้ เช่น
 - 1.1 ไม่รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการจึงทำผิดระเบียบ เช่น ขายไม้เอาเงินมาสร้างโรงเรียนชั่วคราว
 - 1.2 สำคัญผิดว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ใคร ๆ ก็ทำกันจึงได้ทำ เช่น เล่นการพนัน เสพสุรา คบหาสนิทสนมกันระหว่างชายหญิง
 - 1.3 เชื่อใจบุคคลอื่นจึงถูกหลอก เช่น หญิงถูกหลอกเป็นเมียน้อย
2. ความจำใจ คือ จำใจต้องทำ เพราะถ้าไม่ทำจะสูญเสียสิทธิ ประโยชน์ โอกาส ทรัพย์สิน หรือชีวิต เช่น ลาออกโดยไม่รอฟังคำสั่งเพราะงานที่อื่นรออยู่ ละทิ้งหน้าที่ไปศึกษาหาความรู้ ละทิ้งหน้าที่เพราะกลัว หยุตราชการเพื่อไปพยาบาลบุคคลอื่น หยุตราชการเพื่อไปหาเงินมาใช้หนี้ ต้องช้อนท้ายจักรยานยนต์ หรือช้อนท้ายจักรยานยนต์จนถูกฟ่งเล็งในทางชู้สาว
3. ความเห่อ คือ ทะเยอทะยานอยากได้ อยากมี อยากทำ ในสิ่งที่เป็นสมัยนิยม สร้างค่านิยมในทางวัตถุ อยากเป็นคนที่มียศนิยมสูง ทั้ง ๆ ที่มีรายได้น้อย เช่น ชื้อจักรยานยนต์ เครื่องเสียง ตู้เย็น กินอาหารแพง ดิสโก้ ฟังเพลง จึงพ่นส่งหรือใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยจนเป็น

หนี้สินรุงรัง ในที่สุดก็ทำผิดวินัย โดยหยุดราชการ ไม่ชำระหนี้ ปลอมลายมือชื่อผู้อื่นกู้เงิน ละทิ้งหน้าที่

4. ความหীন คือ ความอยาก เช่น อยากสนุก อยากได้ อยากเป็น เช่น เสพสุรา เล่นการพนัน ทำหลักฐานเท็จ ปลอมเอกสาร

5. ความเหงา อยู่ตัวคนเดียว เปลี่ยวเปล่า เวลาว่าง ๆ ไม่รู้จะทำอะไร จึงเล่นไฟ คิ้มเหล้า เทียนารี

6. ความว้าเหว่ คือ Insecure ไม่มีที่ยึดมั่น จึงทำผิด เช่น ไม่มีกำลังใจในการทำงาน หดหู่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ไปเลยจึงถูกไล่ออก

7. ความคับใจ อาจเพราะถูกกดขี่ข่มเหง ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม อยู่กับคนไร้คุณธรรม จึงได้กระทำอะไรที่รุนแรงจนเป็นความผิดทางวินัย เช่น พุดจาก้าวร้าว แสดงอาการกระด้างกระเดื่อง กระทำการไม่สมควร

8. ความเมตตา คือ สงสาร เช่น สงสารผู้ปกครอง จึงรับเด็กเข้าเรียนฝึกระเบียบ สงสารเด็ก จึงช่วยให้สอบได้โดยฝึกระเบียบ

9. ความเคร่งครัด คือ เคร่งระเบียบ เคร่งงาน เช่น ทำโทษนักเรียนเกินเหตุ

10. ความประมาท เช่น หลงลืมไม่มาอยู่เวร รับเงินแล้วไม่ลงบัญชี ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจนเกิดเรื่องเสียหายขึ้น

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538: 14) ได้วิเคราะห์และสรุปสาเหตุที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

1. กระทำไปโดยไม่รู้ว่ามิบบทวินัยห้ามไว้หรือบังคับให้ต้องทำ
2. รู้บทวินัย แต่กระทำด้วยเจตนาคิดว่าคนอื่นจับไม่ได้
3. กระทำโดยประมาท
4. กระทำไปโดยทนต่อสิ่งชั่วร้ายไม่ได้
5. กระทำไปโดยขาดสติ เนื่องจากการเสพสุรา
6. กระทำไปด้วยความถือ ถือดี
7. อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจตั้งตนให้ดีไว้ได้
8. ไม่ใช่ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์
9. ปล่อยตัว ปล่อยใจ ปราศจากสิ่งยึดเหนี่ยว
10. ละโมบและมักมากในกามคุณ

นอกจากนั้นแล้ว คณะกรรมการข้าราชการครู (2539: 57) ได้กล่าวถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันไว้ดังนี้

1. ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย เช่น เงินเดือนต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ สวัสดิการไม่เพียงพอ

2. สภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง คือ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีความสัมพันธ์กัน

3. พื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การฟุ่มเฟือย มีแหล่งอบายมุขมาก การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ผิด ความไม่มีระเบียบและการยกย่องความร่ำรวย

4. เกี่ยวกับระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักและวิธีการบริหาร มีผลกระทบต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

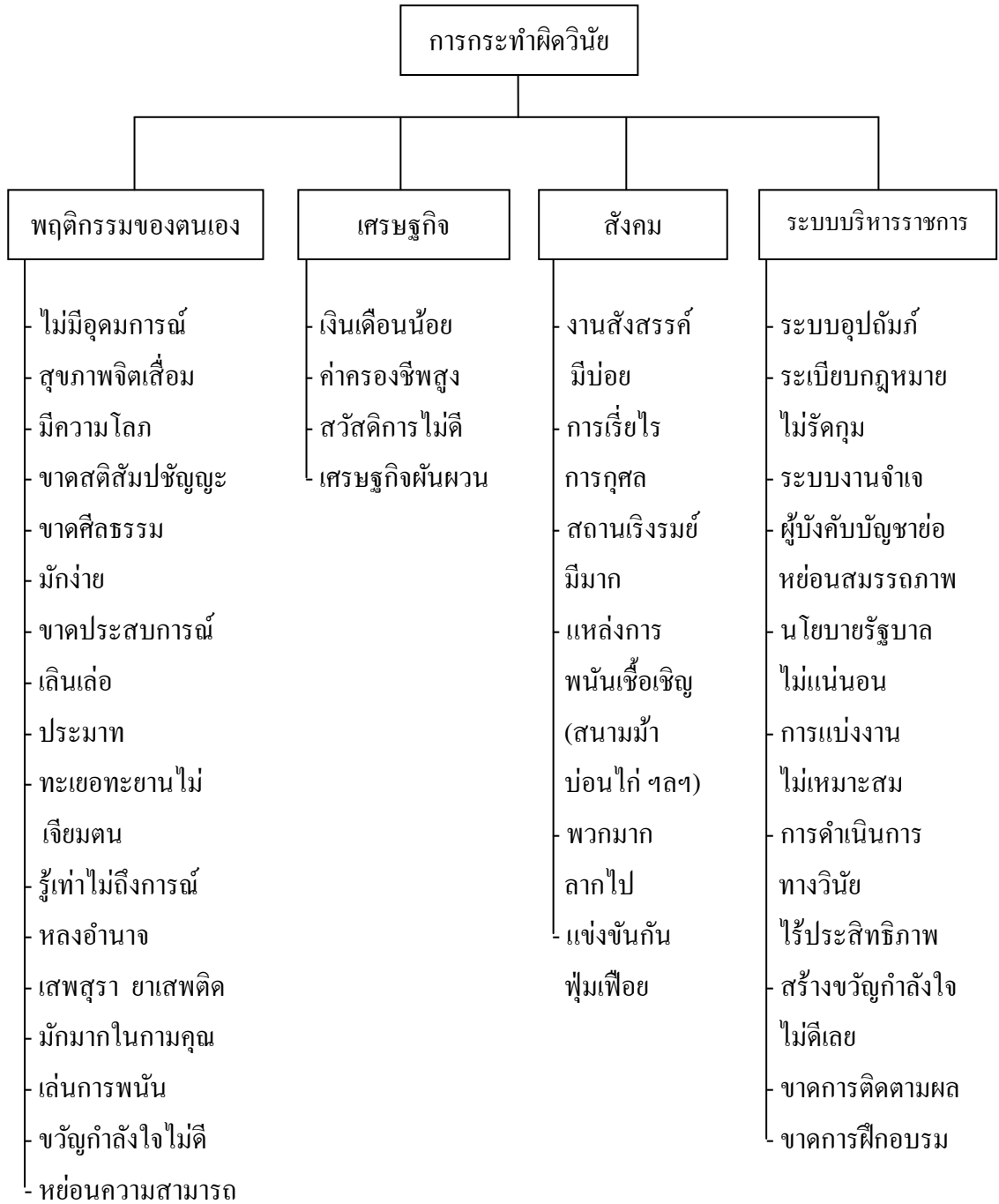
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 39-44) กล่าวถึงมูลเหตุแห่งการทุจริต สรุปได้เป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ และการจัดระบบงานให้มีการควบคุมกันเอง เช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตาม หรือพยายามหลีกเลี่ยง ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดมีช่องทางกระทำการทุจริตขึ้นได้

2. วิธีปฏิบัติงานและการสอบทานผลการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลไว้ให้เป็นที่แน่นอนและรัดกุม หรือให้บุคคลคนเดียวทำงานหลายหน้าที่ ก็จะเป็นช่องทางที่จะก่อให้เกิดการทุจริตได้ง่าย

3. ผู้ปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนความประพฤติหรืออุปนิสัยส่วนตัวที่ไม่สุภาพเรียบร้อย

มูลเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู อาจสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532 ข: 30)



ภาพที่ 2.1 มูลเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู

สรุปได้ว่า การที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยมีสาเหตุจากการจงใจ หรือประมาท
 เล่นเลื้อ ของข้าราชการเป็นประการสำคัญ ตลอดทั้งบริบทภายนอกของข้าราชการก็เป็น
 องค์ประกอบสำคัญด้วย

1.6 การป้องกันการกระทำผิดทางวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 682) ให้ความหมาย “ป้องกัน” ว่าหมายถึง “กั้นไว้เพื่อต้านทานหรือคุ้มครอง” ซึ่งเป็นมีความหมายรวมถึงคำว่า “รักษา ระวัง ดูแล ป้องกัน เยียวยา”

ประวีณ ณ นคร (2540: 84-89) กล่าวว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย

เหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมีหลายประการ ผู้บังคับบัญชาอาจป้องกันได้ และควรหาทางป้องกันคือ

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าผิด
 2. อิทธิพลบีบบังคับ จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย
 3. ความจำเป็นชักนำ ทำให้กระทำผิดวินัย
 4. ความกีดกันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบาย จึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย
- เหตุต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บังคับบัญชาอาจป้องกันได้ และควรหาทางป้องกันโดย
1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
 2. ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
 3. ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้ทำผิดวินัย
 4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีระบายความรู้สึกความต้องการ หรือ

ความคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

ซึ่งคำว่า “ป้องกัน” ใน “การกระทำผิดทางวินัย” มีความหมาย 4 ประการ ตามความหมายในพจนานุกรม กล่าวคือ

1. ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่โดยไม่ละเลย การป้องกัน ก็คือการเอาใจใส่โดยไม่ละเลยการปฏิบัติตามวินัย
 2. ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจตรา
 3. ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย
 4. เยียวยา ได้แก่ การแก้ไขและบำรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น
- การให้ความรู้แก่ข้าราชการ อาจทำได้ดังนี้

1. ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฐมนิเทศ ให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการทั้งหมด แม้ผู้เป็นข้าราชการมานานแล้ว ถ้าได้รับแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหัวหน้างาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้รู้ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

2. แจกคู่มือ กฎหมาย ระเบียบ

3. ให้ข่าวสารเป็นหนังสือเวียน หรือลงพิมพ์ในวารสาร หรือสำเนาแจก เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ที่ออกใหม่

การปกป้องคุ้มครองข้าราชการ ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยเพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับ อาจเกิดในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของข้าราชการเก่า ข้าราชการที่เข้ารับราชการใหม่ส่วนใหญ่มีจิตใจบริสุทธิ์ และมักจะคอยดูแลแบบของข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนแล้วเป็นแนวปฏิบัติ บทบาทของข้าราชการเก่าจึงมีอิทธิพลที่จะสร้างพฤติกรรมให้ข้าราชการใหม่

2. อิทธิพลของผู้ประกอบมิชชัน ซึ่งใช้อิทธิพลบีบบังคับข้าราชการให้กระทำการในทางที่ผิดวินัยเพื่อให้ได้ประโยชน์ หากไม่ทำตามความต้องการก็อาจถูกกลั่นแกล้ง กล่าวหาข่มขู่ด้วยวิธีการต่าง ๆ

3. อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย ข้าราชการที่ประจำทำหน้าที่ในท้องถิ่นที่มีผู้ก่อการร้าย มักจะถูกผู้ก่อการร้ายคุกคามจนอยู่ไม่ได้ อาจต้องละทิ้งหน้าที่บริหารราชการ ถ้าทางการไม่ให้ความคุ้มครองเพียงพอ

4. อิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำ อาจมีอิทธิพลของผู้อื่นที่ข้าราชการประจำเกรงกลัว อาจถูกบีบบังคับให้ทำผิดวินัยได้อีก ถ้าข้าราชการไม่ได้รับความคุ้มครองเพียงพอ

สำหรับวิธีการปกป้องคุ้มครองข้าราชการนั้น จะต้องพิจารณาหาทางดำเนินการตามควรแก่กรณีเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่อาจกำหนดวิธีการเป็นแบบปฏิบัติทั่วไปได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่สอดส่องคอยช่วยเหลือปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลดังกล่าว โดยไม่ทอดทิ้ง

การดูแลข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรดูแลในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ทักษะ โสภ โรค ภัย ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับทักษะ โสภ โรค ภัย อาจขาดสติ ทำผิดวินัยได้ง่าย ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ดูแลระดับตราบฟังปัญหาส่วนตัวของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้หาทางช่วยเหลือ

2. สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย ข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยเพราะมีสิ่งชักนำ เช่น

2.1 อบายมุข เช่น สุรา นารี พาสี กีฬาบัตร ผู้บังคับบัญชาต้องสอดส่องดูแลและตัดเตือนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีให้หมกมุ่นในอบายมุข เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย

2.2 โอกาสเปิดช่องล่อใจ ข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยโดยไม่ทันยั้งคิด ทนความเขี้ยววนไม่ไหว เช่น เงินหลวงอยู่ในมือจำนวนมาก ๆ เป็นเวลานาน ๆ หรือปล่อยให้คน ๆ เดียวรับผิดชอบ มีคู่ทางทุจริตหรือคู่ทางใช้ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัวได้โดยไม่มีคนอื่นตรวจสอบ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องหาทางป้องกัน โดยปิดโอกาสเหล่านั้น

2.3 ตัวอย่างไม่ดี ตัวอย่างไม่ดีคืออาจชักนำให้ข้าราชการทำไม่คิดตามได้ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย และต้องกวดขันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดฝ่าฝืนวินัยอันจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีด้วย

2.4 ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน การที่คนกับงานไม่สมดุลกันจะเป็นกรณีที่คุณภาพของคนต่ำกว่าคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานล้นมือ จะทำให้งานไม่เสร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องเอาใจใส่ป้องกันเหตุนี้ โดยมอบงานให้คนทำโดยเหมาะสมความรู้ความสามารถและในปริมาณที่พอเหมาะกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

การสร้างทางระบายอารมณ์ของข้าราชการ เกิดจากความคับข้องใจและความต้องการของข้าราชการเป็นพลังดันอันรุนแรงภายในตัวข้าราชการ ซึ่งถ้าถูกปิดหรือถูกกดอัดไว้ไม่ทำให้ระบายออก ก็อาจจะระเบิดออกมาได้ในลักษณะของการกระทำผิดวินัย หรืออาจจะระบายออกในลักษณะบ่นคร่ำครวญหรือซุบซิบนินทา หรือแอบส่งข่าวให้หนังสือพิมพ์ลงพิมพ์ในทางที่ไม่ควร ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรป้องกันเหตุนี้โดยจัดให้มีทางระบายความคับข้องใจหรือความต้องการหรือความรู้สึกที่มีต่อทางราชการ หรือต่อหน่วยงาน หรือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยจัดให้เป็นกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน ทั้งที่เป็นกระบวนการที่เป็นทางการ เช่น การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ เช่น

1. การปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชา หรือกับบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรทำตนเป็นที่ปรึกษาปัญหาทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว ช่วยแนะนำแนวทางแก้ปัญหา และรับฟังข้อเสนอแนะของข้าราชการมาพิจารณาด้วย

2. การประชุมหรือพบปะสังสรรค์ เพื่อให้โอกาสรับฟังปัญหาความรู้สึกความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน และชี้แจงทำความเข้าใจกัน

3. การจัดตู้สำหรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (Suggestion Box) ไว้สำหรับให้ข้าราชการในหน่วยเขียนข้อความใส่ในตู้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้รับไปพิจารณา

4. การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นข้อข้องใจ หรือข้อเสนอแนะลงในหนังสือฉบับนั้น และผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสชี้แจงแถลงตอบ หรือรับข้อเสนอแนะไปพิจารณาต่อไป แต่วารสารสัมพันธ์เช่นนี้เป็นเอกสารเปิดเผย จึงต้องระวังให้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ พนักงานสัมพันธ์ที่จะให้เป็นไปในทางสร้าง

ความสัมพันธ์อันดี มิให้เกิดการแตกแยกหรือเอาเรื่องไม่ดีภายในไปແແแก่สาธารณชนให้เกิดความเสียหาย

การสร้างทางระบายอารมณ์ให้กับข้าราชการในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้ข้าราชการคลายความอึดอัด และไม่ระเบิดออกมาในลักษณะกระทำผิดวินัย ซึ่งแม้การระบายอารมณ์เช่นนี้จะยังไม่ได้ผลตามที่ตนต้องการเต็มที่ อย่างน้อยก็พอลายอารมณ์อึดอัดได้บ้าง อย่างน้อยที่สุด การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบ้าง จะทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยตามสมควร นอกจากนี้ยังจะเป็นกลไกที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงปัญหาของหน่วยงานอีกทางหนึ่ง จะได้หาหนทางแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างข้าราชการในหน่วยงานเดียวกัน เป็นไปด้วยดี

การรักษาวินัยของข้าราชการครูบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548: 86-89) สรุปความได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

คณะกรรมการข้าราชการครู (2528: 15-20) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

1. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวันโดยเคร่งครัด
2. ศึกษาให้รู้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ แล้วปฏิบัติตามให้ถูกต้องและครบถ้วน
3. ให้ยึดหลักการหยุดราชการต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง รวมทั้งการลาออกจากราชการ การศึกษาต่อ การลาอุปสมบทและการอื่น ๆ
4. ประพฤติตนเป็นคนว่าง่าย อย่าขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
5. เงินและทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่น อย่าจะต้องนำมาเป็นประโยชน์ส่วนตัว มิแต่รักษาผลประโยชน์ให้ทางราชการและผู้อื่น
6. ไม่เล่นการพนัน ดื่มสุรา สิ่งเสพติดให้โทษ เมื่อรู้ว่าที่ใดมีการเล่นการพนันดื่มสุราอย่าเข้าไปใกล้โดยเด็ดขาด

7. เงินของทางราชการอย่าให้ปะปนกับเงินส่วนตัว อาจเกิดหลงลืม
 8. มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการปะทะคารมและทะเลาะวิวาท
 9. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของทางราชการ ถ้าสงสัยให้เปิดดูก่อนปฏิบัติ และปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์
 10. ไม่ละโมภเห็นแก่ได้เล็ก ๆ น้อย ๆ
 11. ไม่เข้าใกล้สิ่งที่เป็นโทษแก่ตน เช่น วงการพนัน แหล่งค้าประเวณี
 12. ไม่หมกมุ่นในกามคุณ พยายามในคู่สมรสของตนเอง
 13. การกระทำการสิ่งใดมีความคิดไตร่ตรอง รอบคอบ ไม่ประมาทเลินเล่อ
 14. เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ส่วนราชการหรือผู้อื่นตามโอกาส
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531: 57) ได้กำหนดแนวทางป้องกันการกระทำผิดทางวินัยไว้ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ความสามารถในงานของตน มีความรู้กว้างในงานที่เกี่ยวข้อง
2. สนใจแสวงหาความรู้และประสบการณ์ที่จะเป็นคุณแก่ราชการอยู่เสมอ
3. เสียสละเพื่อราชการอย่างเต็มความสามารถ
4. ไม่กระทำผิดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ
5. ไม่ใช้ระเบียบหรือตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง
6. ทำงานอย่างรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
7. ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ราชการอื่น และประชาชนทั่วไป
8. สนใจแสวงหาความรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน
9. ปรับปรุงความประพฤติ บุคลิกภาพของตน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

คณะกรรมการข้าราชการครู (2535: 62-67) ได้สรุปเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. การป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยผู้มีส่วนป้องกัน ผู้มีส่วนป้องกันกระทำผิดวินัย จะประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือผู้มีประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา ตัวข้าราชการครูเอง ผู้ร่วมงาน และครอบครัว
2. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของตนเอง ผู้ร่วมงานสามารถป้องกันการกระทำผิดวินัยมิให้เกิดขึ้นโดยให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบอย่างจริงจัง หากทางเดือนหรือแสดงให้เพื่อนร่วมงานรู้เมื่อเห็นว่าจะปฏิบัติผิดวินัย ไม่ร่วมมือยุยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติผิดวินัย ปฏิบัติต่อกันโดยสุภาพและจริงใจ รักษาความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน

3. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยหลายวิธีด้วยกัน เช่น หมั่นแนะนำอบรมตักเตือนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย อธิษาศัยจริงใจ เมื่อเห็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากำลังกระทำผิดหรือทำผิดไปเล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องรีบตักเตือน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพยายามทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

4. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของครอบครัว ครอบครัวมีส่วนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูได้ โดยไม่เข้ายุ่งเกี่ยวในเรื่องราวของสามี ภรรยา บิดา มารดา ไม่กระทำการใดอันจะทำให้เสื่อมเสียมาสู่เกียรติในตำแหน่งหน้าที่ของสามี ภรรยา บิดา มารดา ไม่นำปัญหาบ้านและครอบครัวไปเกี่ยวข้องกับราชการ และไม่เรียกร้องชักชวน บีบบังคับ ผลักดันให้สามี ภรรยา บิดา หรือมารดาที่อยู่ในราชการหาประโยชน์ เป็นต้น

5. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ ผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ โดยการให้คำแนะนำแก่ข้าราชการผู้มาหาหรือด้วยความจริงใจ ให้ความร่วมมือในการให้วิทยาทานเมื่อมีการประชุม ใช้ความอาวุโสทักท้วงตักเตือนเมื่อข้าราชการที่ตนคุ้นเคยกระทำผิดวินัย

กลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (2548: 56) ได้กำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดทางวินัย (Preventive) โดยมีแนวทางดำเนินการว่า

1. การเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง (Self Discipline) ทำได้หลายวิธี คือ ให้ความรู้ความเข้าใจโดยแจ่มแจ้ง โดยการฝึกอบรม สัมมนา หรือพยายามให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของ “วินัย” ว่าเป็นมาตรการที่จะช่วยก่อให้เกิดการกระทำที่ถูกต้องตามธรรมเนียมอันดีงามที่ได้ปฏิบัติสืบเนื่องมา หรือข้าราชการควรจะเกิดความสำนึกว่าวินัยเป็นส่วนที่จะเสริมสร้างให้คนอยู่ในกรอบแห่งพฤติกรรมอันดีงาม การประพฤติปฏิบัติตามวินัยจนเกิดความเคยชินทั้งความคิดและการกระทำแล้วก็จะกลายเป็นการสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่ตนเองจนเป็นคุณสมบัติประจำตัว

2. การใช้มาตรการบางอย่างเพื่อให้ข้าราชการรักษาวินัย โดยการใช้แรงจูงใจได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การเสริมแรงทางบวก การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่งานที่ทำและต่อผู้บังคับบัญชา หรือการใช้วิธีควบคุม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของข้าราชการ ถ้าเป็นข้าราชการในระดับต่ำกว่าการศึกษามัธยมศึกษา การควบคุมต้องใกล้ชิด ถ้าเป็นข้าราชการในระดับสูงมีการศึกษาสูง ควบคุมทางอ้อมโดยการให้รายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 45-46) อ้างว่าวิธีการป้องกันการทุจริต ควรนำเอาลักษณะของการควบคุมภายในที่ดีเข้ามาใช้ในหน่วยงาน คือ

1. การแบ่งแยกหน้าที่ มีการแบ่งแยกหน้าที่การดูแลรักษาทรัพย์สินระหว่างดำเนินงานฝ่ายหนึ่งกับการบัญชีอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินไปใช้ เป็นประโยชน์ส่วนตัว และเพื่อทราบปริมาณทรัพย์สินซึ่งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
2. การแบ่งแยกความรับผิดชอบ ควรกำหนดความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้แน่นอนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อป้องกันเจ้าหน้าที่บิดความรับผิดชอบ
3. วัธีปฏิบัติงานที่ดี วัธีปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา คือ จะต้องดูว่าได้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายดีเพียงไรหรือไม่ มีการสอบทานงานที่ทำแล้ว โดยบุคคลหรืออีกคนหนึ่งเป็นประจำ เพื่อยืนยันว่าได้มีการปฏิบัติงานแล้วโดยถูกต้อง
4. การดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างเหมาะสม การดูแลหมายถึงการป้องกันการโจรกรรม การยกยอกไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว การรักษาทรัพย์สินไม่ให้เกิดความเสียหาย ก่อนเวลาอันควร การประกันภัยทรัพย์สินที่มีค่า
5. การใช้เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและชำนาญเหมาะสมกับหน้าที่

เนื่องจากการกระทำความคิดทางวินัยมีผลกระทบต่อการทำงานในหน่วยงาน ทั้งก่อให้เกิดภาพลักษณ์ (Image) ในทางลบต่อหน่วยงานโดยภาพรวม ดังนั้นการป้องกันการกระทำความคิดทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของหน่วยงานให้บริสุทธิ์เป็นที่ศรัทธาหรือนำเชื่อถือต่อสาธารณชนสืบไป

กล่าวโดยสรุป การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความคิดทางวินัยทางวินัย ได้แก่ การเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง การป้องกัน การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด

2. การเสริมสร้างการรักษาวินัยของข้าราชการ

2.1 ความหมายของการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ

การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ หมายถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการมีความซื่อสัตย์ มีขวัญและกำลังใจ มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความภูมิใจตนเองและหน้าที่การงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีอุดมคติเพื่อชาติและประชาชน เพื่อหน่วยงาน ซื่อเสียง รักเกียรติศักดิ์ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีความกลัวในบาป มีความละเอียดในการกระทำผิด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531: 12-27)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดหน้าที่การเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูไว้ใน มาตรา 95 ความว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย” (สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2548: 218)

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ คือการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในทางที่มีวินัย

2.2 แนวคิดและความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ

คณะกรรมการข้าราชการครู (2529: 6) กล่าวว่า การเสริมสร้างวินัยข้าราชการมีแนวคิดสำคัญดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ ในฐานะข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชากรของชาติ จำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี

2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม ข้าราชการครูก็จะมีวินัยที่ดี ปัญหาข้าราชการครูกระทำความผิดวินัยจะลดลง ยิ่งไปกว่านั้นหากผู้บริหารได้ปรับพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยรวมของรัฐอีกด้วย

3. วินัยเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน มิใช่มาตรการตอบโต้ของข้าราชการครูผู้กระทำความผิดวินัย ดังนั้นในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูควรเน้นมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในตนเองและป้องกันเป็นสำคัญ ส่วนมาตรการปราบปรามควรใช้เป็นหนทางสุดท้าย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การให้ความรู้ความเข้าใจว่าข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครู การเป็นข้าราชการครูนั้น จะต้องปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

4.2 สร้างความรู้สึกลงใจในสิ่งที่ควรและไม่ควรกระทำ

4.3 การแสดงพฤติกรรม เป็นการให้ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครู

5. วินัยในตนเองนั้นเกิดจากความศรัทธา การยอมรับด้วยตนเองมากกว่าการบังคับข่มขู่

คุรุสภา (2544: 151-152) ได้กำหนดแนวคิดในการเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู ที่สำคัญไว้ดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้า ให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ ในฐานะข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กุลบุตร กุลธิดาและประชากรของชาติ จำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี

2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรม หรือบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว เชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครูกระทำผิดวินัยจะลดลง ยิ่งไปกว่านั้นหากผู้บริหารได้ปรับพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยส่วนรวมของรัฐอีกด้วย

3. วินัยเป็นมาตรการการส่งเสริมและป้องกัน มิใช่มาตรการตอบโต้ข้าราชการครู ผู้กระทำผิดวินัย ดังนั้นในการเสริมสร้างวินัยครูควรเน้นมาตรการส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง และป้องกันเป็นสำคัญ ส่วนมาตรการปราบปรามควรใช้เป็นหนทางสุดท้าย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การให้ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจว่า ข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครูบัญญัติไว้อย่างไรบ้าง การเป็นข้าราชการครูจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการอย่างไรบ้าง อะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้

4.2 สร้างความรู้สึก (Attitude) ว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

4.3 การแสดงพฤติกรรม (Behavior) เป็นการให้ข้าราชการครูแสดงพฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัย และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู เช่น การตรงต่อเวลา การแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน การทำอะไรรที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับเด็ก การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการยึดมั่นในการทำประโยชน์แก่สังคม

5. วินัยในตนเองนั้นเกิดจากความศรัทธา การยอมรับด้วยตนเองมากกว่าการบังคับข่มขู่

สรุปได้ว่า วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล ซึ่งเป็นมาตรการการส่งเสริมและป้องกัน

2.3 วิธีการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ

ประวิณ ฌ นคร (2540: 48-51) ได้กล่าวถึงวิธีการรักษาวินัยไว้ดังนี้

การรักษาวินัยของตนเอง มีวิธีการง่าย ๆ ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ

1. เรียนรู้และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยของวงการที่ตนสังกัดอยู่ ว่ามีกำหนดให้พึงปฏิบัติอย่างไรและห้ามกระทำการอย่างไร
2. สำนึกในหน้าที่ว่า เมื่อตนมาอยู่ในวงการนั้นก็จะต้องทำตามแบบของวงการนั้นหรือจะต้องรักษาวินัยของวงการนั้น
3. ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัยจะช่วยสร้างคุณธรรมความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง และส่งผลคุณธรรมความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงส่วนรวมด้วย
4. ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติในข้อห้าม (วินัย) ดังกล่าวนั้นโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย โดยนำหลักพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาปรับใช้เป็นวิธีการในการรักษาวินัย

แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (1960) ได้แสดงทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า “ทฤษฎี X” และ “ทฤษฎี Y”

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า โดยพื้นฐานแล้ว คนไม่ชอบทำงานและไม่อยากรับผิดชอบ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า โดยพื้นฐานแล้ว คนจะสนุกกับงานได้ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้ามีบรรยากาศเป็นที่พอใจ ดังนั้น คนจึงสามารถควบคุมและสั่งการแก่ตัวเองในการทำงานได้ ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

ผู้บังคับบัญชาที่ถือสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของคนตามทฤษฎี X จะบังคับให้คนทำงานโดยพยายามกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจด้วยผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงินและปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต อันเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในทางกาย และด้วยการสนองความต้องการทางความมั่นคงปลอดภัยพร้อมกับปรามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ (มือหนึ่งถือเงิน มือหนึ่งถือหวาย)

ถ้าถือสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของคนตามทฤษฎี Y ผู้บังคับบัญชาอาจจูงใจให้คนทำงาน โดยการทำให้งานน่าสนใจ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเป็นตัวของตัวเองตามสมควร ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมปรึกษาหารือในการวางแผนงาน ในการกำหนดเป้าหมายของงาน

และมีอำนาจตัดสินใจบ้างบางส่วน โดยไม่ใช้วิธีบังคับขู่เข็ญหรือ “จี้” ให้ทำงาน ทั้งนี้ โดยใช้ความต้องการทางสังคม ความต้องการทางสังคมด้านความภาคภูมิใจที่มีฐานะเด่น มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในชีวิตเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ

แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ อาจปรับใช้กับการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ โดยนัยนี้พอจะมองเห็นวิธีการในการทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยว่ามีอยู่ 2 ทางคือ โดยวิธี “บังคับ” และโดยวิธี “จูงใจ”

การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีบังคับ วิธีนี้จะบังคับให้คนมีวินัยโดยการควบคุมดูแล กำกับ ควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการวางข้อปฏิบัติและวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอันเป็นกระบวนการของวินัยแบบบังคับ (authoritarian discipline) ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่า วิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความกลัว คือ กลัวผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำผิด ความกลัวจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีวินัย การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับนี้ถือเป็นนัยว่า ความรับผิดชอบในการรักษาวินัย เป็นภาระเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยถือปรัชญาว่า “ใครทำดีก็ได้ดี ใครทำชั่วก็ได้ชั่ว” ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ “ให้ดีให้ชั่ว” คอยให้บำเหน็จความชอบ ดูแลสั่งการกำกับ ควบคุม และคอยจ้องจับผู้ทำผิดมาลงโทษ การรักษาวินัยตามวิธีนี้มุ่งควบคุมให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล (individual discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบนิเสธ (negative discipline) คือมุ่งไปในทางปราบปราม การรักษาวินัยตามวิธีนี้จะกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง และหนุหลังด้วยมาตรการลงโทษ หรือวินัยแบบลงโทษ (punitive discipline)

การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีจูงใจ วิธีการรักษาวินัยแบบนี้เป็นแบบเสริมแรง (constructive discipline) และป้องกัน (preventive discipline) คือ หาทางป้องกันไม่使人ทำผิดวินัย และจูงใจให้คนมีวินัยด้วยวิธีการในทางส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบ ด้วยอุดมคติในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจ สามัคคีประสานงาน และมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่า วิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก คือรักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน รักสังคม ตลอดจนรักดี รักชื่อเสียง และภูมิใจในความสำเร็จในชีวิต ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเป็นอัตโนมัติ (self-discipline) การรักษาวินัยโดยวิธีจูงใจนี้ ถือเป็นนัยว่า ในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นภาระของผู้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่งด้วย โดยถือปรัชญาว่า วินัยของคนในหน่วยงานใดจะดีหรือไม่ดีเพียงใด มีผลส่วนหนึ่งมาจากการจัดการของผู้นำของหน่วยงานนั้นดังที่ แบลค (James Black) (1966: 2) เขียนให้ทรสชนะไว้ว่า “วินัยเป็นผลิตผลของภาวะผู้นำ ปัญหาเกี่ยวกับวินัยในองค์กรจะมีอยู่บ่อย ๆ ที่สามารถค้นหาสาเหตุได้โดยตรงจาก

ปัญหาความเป็นผู้นำ” วิธีการรักษาวินัยตามแบบนี้ มุ่งสร้างวินัยกลุ่ม (group discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบนิทาน (positive discipline) คือ มุ่งไปในทางเสริมสร้าง

ในทางทฤษฎีถือว่า การรักษาวินัยแบบนิทาน จะเป็นผลดีกว่าแบบนิเสธ โดยเหตุผลที่ว่า “กันดีกว่าแก้” และการชักจูงใจให้คนมีวินัยโดยใจสมัครย่อมจะราบรื่นเรียบร้อยได้ผลจริงจังและยั่งยืนกว่าโดยการถูกบังคับให้จำต้องปฏิบัติตามวินัย

แต่อย่างไรก็ดี ด้วยเหตุผลที่ว่า การส่งเสริมและป้องกันนั้น จะได้ผล 100 % ต้องกระทำทั้งทางนิทานและทางนิเสธ 2 ทางประกอบกัน ดังที่ เปรสตัน (Paul Preston) และซิมเมอร์ (Thomas Zimmerer) (1987: 264) เขียนให้ทรศนะไว้ว่า “ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ทั้งสองวิธี ถ้าอยากจะรักษาวินัยในวงงานของตน”

สำหรับการรักษาวินัยในวงราชการนั้น คิงส์เบอรี (Joseph Kingsbury) (1957: 52) ให้ทรศนะว่าจะต้องใช้วิธีการรักษาวินัยทั้ง 2 แบบดังกล่าว จะต้องมีการระเบียบข้อบังคับและคำสั่งระบุงการที่พึงประพตติและที่ต้องห้ามไว้ให้ชัดเจน และเมื่อมีการฝ่าฝืนก็จะต้องลงโทษ การรักษาวินัยแบบบังคับ จะไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มตามสมควร มักจะทำให้เกิดความกลัว หรือเป็นปฏิภักษซึ่งจะไม่ช่วยให้มีจิตใจที่จะให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน ส่วนการรักษาวินัยแบบทำให้เกิดอติวินัยนั้น เป็นรากฐานสำหรับสังคมประชาธิปไตย และเป็นทางให้ราชการสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

โดยนัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรจะสนใจดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดยวิธีการในทางส่งเสริมและป้องกันเป็นอันดับแรก เพื่อข้าราชการจะได้ไม่ทำผิดวินัย ส่วนวิธีบังคับหรือปราบปรามก็จะต้องกระทำควบคู่กันไปด้วย แต่ไม่ใช่คอยทำแต่ในทางบังคับหรือปราบปรามเพียงอย่างเดียว

ประวีณ ณ นคร (2540: 51) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยข้าราชการว่า ผู้บังคับบัญชามีฐานะและหน้าที่เป็นผู้กำกับการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังแมกกินสัน (Megginson) (1977: 467) ให้ทรศนะไว้ว่า “พนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับการกำกับดูแลโดยพอเหมาะพอควร ไม่มากเกินไป แต่ไม่น้อยเกินไป แต่ละคนไม่ต้องการที่จะถูกกวัดขั้นวินัยเป็นส่วนบุคคล แต่ก็ต้องการที่จะทำงานในกลุ่มคนที่มึวินัย เพราะว่าการมีวินัยจะเป็นคุณแก่เขา และการไม่มีวินัยจะเป็นโทษแก่เขา ผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ จะรู้จักหาทางสายกลางที่จะเดินเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้อย่างแน่ชัดว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ” และทรศนะที่ว่า “วินัยดีมาจากภาวะผู้นำที่ดี” และสอดคล้องกับทรศนะของแบลค (James Black) ที่ว่า “วินัยเป็นผลิตผลของภาวะผู้นำ”

โดยนัยนี้ ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งบทบาทในการเสริมสร้างหรือส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ในทางป้องกัน หรือดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการทำผิดวินัย และในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้ทำผิด

กลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (2548: 56) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างวินัยข้าราชการว่ากระทำได้หลายวิธี คือ

1. การให้ความรู้ความเข้าใจโดยแจ่มแจ้ง โดยการฝึกอบรม สัมมนา
2. การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ “วินัย” ว่าเป็นมาตรการที่จะช่วยก่อให้เกิดการกระทำที่ถูกต้องตามธรรมเนียมอันดีงามที่ได้ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา
3. การสร้างความสำนึกว่าวินัยเป็นส่วนหนึ่งที่จะเสริมสร้างให้คนอยู่ในกรอบแห่งพฤติกรรมอันดีงาม การปฏิบัติตามวินัยจนเกิดความเคยชินทั้งความคิดและการกระทำแล้วจะกลายเป็นการสร้างคุณธรรมแก่ตนเองจนเป็นสมบัติประจำตัว

ประวิณ ณ นคร (2540: 70-81) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยว่าได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย เป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (Constructive Discipline) หรือในทางนิทาน (Positive Discipline) เพื่อให้เกิดอัตวินัย (Self-discipline) ซึ่งมีแนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่และต้องรักษาวินัยในหน้าที่
2. ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และรักษาความลับในราชการ
3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติน่าชู้ ไม่ทุจริตคดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ
4. ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชารักผู้ร่วมงาน เหล่านี้เป็นต้น เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ
5. ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่โน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดีหรือไม่มีความตั้งใจจะไม่อยากทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย
6. ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลมเกลียวทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจดี

7. **อุดมคติ** ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้รับบรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ เน้นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต หรือทำกิจกรรมว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น เช่น เพื่อชาติ เพื่อประชาชน เพื่อองค์กร เพื่อชื่อเสียง เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น อุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดีเป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีระเบียบวินัย อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคตินั้น

8. **ความภูมิใจ** เป็นพลังจูงใจให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไรมากกว่าความภาคภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

9. **ความกลัว** เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวตำต้อย น้อยหน้าล้าหลังผู้อื่น กลัวอันตรายจะมาถึงประเทศชาติ ตัวเอง หรือผู้ที่ตัวเองรัก เหล่านี้เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่น เพื่อให้พ้นจากสิ่งที่กลัวนั้น

10. **ความละอาย** เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่ยอมทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่นซึ่งจะเป็นผลให้วินัย

11. **ความบริสุทธิ์ใจ** เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

12. **ความเคยชิน** ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

ฉะนั้น การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย จึงมีแนวทางที่จะทำได้โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย วิธีที่สำคัญซึ่งใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 3 วิธี คือ

1. การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย (Leadership)
2. การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย (Training)
3. การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย (Condition)

2.3.1 การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี จะสามารถนำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตั้งใจและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท อุทิศเวลาด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต

เบอร์นาร์ด แบส (Bernard Bass) และปีเตอร์ บล็อก (Peter Block) อ้างใน สุนทร โคตรเบาเทา (2551: 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ “กระบวนการของการมี

อิทธิพลต่อกลุ่มเกิดความคาดหวัง” และ “การชักชวนผู้อื่นให้ยอมทิ้งความสนใจของตนเองและรับเอาเป้าหมายของกลุ่มเป็นของตนเอง”

จุมพล หนีพานิซ (2551: 3) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2549: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือ ภาวะผู้นำคือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influence)

ประวิณ ฒ นคร (2533: 72-76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์แขนงหนึ่ง ที่อาจจะศึกษาและฝึกปฏิบัติได้ ปัจจัยที่สำคัญในด้านการเป็นผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้นำผู้อื่นได้บังคับบัญชาให้มีวินัย มีดังนี้

1. ทำตัวอย่างที่ดี ตัวอย่างที่ดีจะเป็นเครื่องชักนำให้ผู้อื่นทำตาม การที่ผู้บังคับบัญชาจะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ตัวผู้บังคับบัญชาเองจะต้องทำตนเป็นผู้มีวินัยให้เป็นอย่างดีที่ดีเสียก่อน เช่น มาทำงานก่อนเวลาราชการปกติ กลับหลังเวลาราชการปกติ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ด้วยการอุทิศเวลาให้แก่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤตินในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียง

2. สร้างศรัทธา ความศรัทธาจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะเป็นผลให้ง่ายต่อการนำให้มีวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องสร้างศรัทธาให้มีขึ้นในความรู้สึกรักของผู้ใต้บังคับบัญชา ศรัทธาที่จะมีผลต่อการนำให้มีวินัย มีดังนี้

2.1 ศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ทำได้โดยวิธีสร้างเงื่อนไข หรือใช้ภาวะผู้นำได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) ให้ความคุ้นเคยเป็นกันเองและสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ไปร่วมกิจกรรมของสังคมที่จัดเป็นส่วนรวม เช่น กฐิน ทำบุญ

3) ร่วมกิจกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ไปร่วมหรือให้เงินช่วย ในการสังสรรค์ ทำบุญ

4) ไปร่วมงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดขึ้น เช่น งานแต่งงาน งานศพ

ญาติ

- 5) ไปเยี่ยมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เจ็บป่วย หรือประสบภัยและให้ความช่วยเหลือตามสมควร
- 6) เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเข้าพบได้ง่าย และให้ความช่วยเหลือตามสมควร
- 7) เรียกผู้อยู่ได้บังคับบัญชามาคุยกันสองต่อสองเพื่อปรึกษาหารือแก้ไข
- 8) ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเสมอหน้า
- 9) ชมเชยและสนับสนุนผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่ทำงานดี และมีความประพฤติดี
- 10) รักษาความลับสัญญา และดำเนินการตามความลับสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชา แต่ไม่ให้สัญญาในสิ่งที่ทำไม่ได้
- 11) เป็นตัวแทนต่อสู้ให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในเรื่องงาน ประโยชน์ และความเป็นธรรมที่จะได้รับโดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม
- 12) ปกป้องคุ้มกันผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในทางที่ถูกที่ควร
- 13) ร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องผิดพลาดของงานที่มอบหมายให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทำ
- 14) ส่งเสริมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า
- 15) ควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่นมั่นคงในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา และคิดรวบคอบก่อนพูดหรือทำเสมอ
- 16) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ถ้าไม่ยึดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นมาปฏิบัติก็ชี้แจงเหตุผลให้ผู้เสนอทราบ
- 17) รับฟังคำวิจารณ์ของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้าง และพร้อมที่จะชี้แจงแก้ข้อข้องใจ หรือแก้ไขในสิ่งที่ตนยังบกพร่องอยู่ แต่ทั้งนี้ต้องทำเป็นการภายใน ในลักษณะสองต่อสอง โดยไม่ทำเป็นพิธีการหรือในที่ชุมชนซึ่งจะมีผลเสียมากกว่าผลดี

2.2 ศรีทธาในงานที่ทำ เมื่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชาศรีทธาในงานที่ทำก็จะทำให้มีความรักงาน เต็มใจและตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไม่ศรีทธาในงานที่ทำ จะไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำ ไม่อยากทำ จึงทำให้เกิดการเกงาน หรือทำแต่

เพียงให้พอหมดเวลาไปโดยไม่คำนึงถึงผลงานว่าจะดีหรือไม่ดี เป็นสาเหตุให้หย่อนวินัย ซึ่งอาจทำได้โดยการใช้ภาวะผู้นำทำให้ผู้ทำงานเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ทำนั้น

2.3 ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสบายใจในการทำงานและอยากทำงาน ไม่อยากเกงาน จึงทำให้มีวินัย ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ศรัทธาในสถานที่ทำงาน ศรัทธาในบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นต้น ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในสิ่งที่กล่าวแล้วเป็นที่ศรัทธาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะทำได้โดยวิธีการสร้างเงื่อนไข หรือสร้างความศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ภาวะผู้นำได้ดังต่อไปนี้

1) ให้การยอมรับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีคุณค่าต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเข้าใหม่หรือย้ายมาใหม่ต้องให้พบและต้อนรับยอมรับเป็นคนของหน่วยทันที

2) เมื่อมีข่าวลือหรือมีความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือแก่หน่วยงาน หรือจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เปิดเผยได้แล้วก็พยายามชี้แจงและให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3) ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่จะเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานในหน่วย

4) ประชุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันอภิปรายให้ข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานของหน่วยให้ดีขึ้น

5) ปรีกษาหาหรือขอความร่วมมือจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะผลกระทบต่อความสะดวกสบายและขวัญของเขา

6) ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team)

7) ประสานสามัคคีระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

8) จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในสภาพที่ดีให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ทำงาน

9) จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการในหน่วยงาน

3. นำไปในทางที่ดี เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ทำตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ศรัทธาในงานที่ทำ และศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็พร้อมที่จะให้ผู้บังคับบัญชานำไปในทางที่ดีมีวินัยได้ การ

นำข้าราชการไปในทางที่มีวินัย นอกจากกระทำไม่ได้โดยการฝึกรอบม และการสร้างเงื่อนไขให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ภาวะผู้นำทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบที่จะตั้งใจทำงานให้สำเร็จเป็นผลดีและรักษาวินัยตามหน้าที่ของทางราชการได้โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 แบ่งงานย่อยแจกให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นส่วนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเป็นอิสระตามสมควรแก่เขาในการทำงาน และให้อำนาจเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.2 ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคิดวิธีทำงานและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองก่อน เมื่อเขามาปรึกษาหารือแก้ปัญหาเองไม่ได้จึงจะแนะนำหรือช่วยเหลือ

3.3 นำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ดีที่สุด แต่ไม่ผลักดัน

3.4 ให้ความสำคัญแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ร่วมงาน และเป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน

3.5 รับรู้ผลงานและประเมินผลงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นระยะ ๆ และพิจารณาความชอบตามผลงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทของผู้นำในหน้าที่นั้น ๆ โดยการทำเป็นตัวอย่างที่ดี การให้เกิดสร้างศรัทธา และการนำไปในทางที่ดี

2.3.2 การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย

ประวิณ ณ นคร (2533: 78) กล่าวว่า การพัฒนาข้าราชการให้มีวินัย โดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยนั้น อาจกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ความรู้ ให้ข้าราชการรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัยและมีความกลัวไม่กล้าทำผิด

2. เพื่อเตือนสติ ให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความบริสุทธิ์ใจ มีอุดมคติในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการ ซึ่งจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและรักษาความลับของทางราชการ

3. เพื่อปรับทัศนคติ ให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงานต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคมและต่อประเทศชาติให้ทำงานโดยมีอุดมคติเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตมุ่งส่วนรวม (Public spirit) ในการทำงาน

4. เพื่อปรับพฤติกรรม ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย ประวิณ ณ นคร (2533: 78-80) ยังได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาว่ามีหลายอย่าง ซึ่งได้แก่

1. การสอน ได้แก่ การชี้แจงแนะนำข้าราชการเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม วิธีนี้ใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ให้มีความรู้ คือให้รู้ว่าวินัยข้าราชการหรือแบบแผนหรือข้อพึงปฏิบัติและข้อห้ามของข้าราชการโดยทั่วไปมีอย่างไรบ้าง และแบบแผนเฉพาะหน่วยงานที่สังกัดมีอย่างไรบ้าง การปฏิบัติตามนั้นจะมีผลดีอย่างไร การไม่ปฏิบัติตามนั้นจะมีผลเสียอย่างไร การให้ความรู้เช่นนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการเข้าใหม่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดการปฐมนิเทศให้ทราบทันทีที่เข้ารับราชการ

1.2 ให้เห็นความจำเป็น คือให้สำนึกในหน้าที่ว่า เมื่อสมัครเข้ามาเป็นข้าราชการต้องอยู่ในแบบแผนหรือวินัยข้าราชการ

1.3 ให้เห็นคุณค่า คือให้ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัยจะช่วยสร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง และจะส่งผลความดีความเจริญ และความสำเร้จนั้นไปถึงส่วนรวมคือราชการและประเทศชาติด้วย ทั้งนี้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการมีวินัยและโทษของการ ไม่มีวินัย จนข้าราชการมีศรัทธาและสมัครใจที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการมีทัศนคติที่ดีต่อทางราชการ จนกระทั่งมี “ความเป็นข้าราชการ” หรือมี “วิญญาณของข้าราชการ” และมีวินัย

1.4 ให้สำนึกและสังวรระมัดระวัง คือให้สำนึกระลึกขบคิดชอบชั่วดี ให้ยับยั้ง ชั่งใจ ออมอด งดเว้นในการกระทำบางอย่างที่ล่อแหลมหมิ่นเหม่ หรือเป็นอบายมุขที่จะนำไปสู่การ ทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยชี้แจงแนะนำไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาล้าเข้าไปหมกมุ่นในเรื่องดังกล่าว การสอนเช่นนี้ต้องกระทำโดยมีศิลปะ ไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอับอายหรือแค้นเคืองหรือถูกเย้ยหยัน

1.5 ให้ปฏิบัติ คือการที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนะนำโดยชัดเจนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งอาจกระทำโดยการซักซ้อม กำชับ หรือเตือน

2. การประชุม สัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่งที่จะให้ความรู้เตือนสติ ปรับทัศนคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้ โดยการให้ผู้เข้าประชุมสัมมนา หรืออภิปราย เรียนรู้จากกันและกัน เตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับทัศนคติ โดยยอมรับความเป็นและเหตุผลส่วนรวมของกลุ่ม ให้แต่ละคนมีส่วนร่วมและให้กลุ่มชักนำผู้เข้าร่วม

แต่ละคนในการปรับพฤติกรรม ให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งถ้าใช้เรื่องเกี่ยวกับวินัยเป็นหัวข้อ หรือเป็นจุดมุ่งหมายในการประชุมสัมมนา หรืออภิปราย ก็จะเป็นการสร้างวินัยแก่ผู้เข้าร่วมและผู้ฟัง เช่น ตั้งหัวข้อประชุม สัมมนา หรืออภิปรายว่า “การมาสาย” หรือ “ความซื่อสัตย์สุจริต” ก็จะได้สาระจากการถกเถียง อภิปรายให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็น สาเหตุ และทางแก้ไขทำให้เกิดทัศนคติที่จะตกลงใจร่วมกัน “ไม่มาสาย” หรือ “ซื่อสัตย์สุจริต” ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีนี้ฝึกอบรมทั้งผู้น้อย และผู้ใหญ่ได้ทุกโอกาส โดยไม่ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็นการสอนตัวเองให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงตัวเองให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงตัวเองด้วยจิตสำนึกที่เกิดขึ้นจากการประชุม สัมมนา หรืออภิปราย นั้น

3. การทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง กิจกรรมบางอย่างช่วยเตือนสติข้าราชการให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การดูภาพยนตร์ที่ให้คติในเรื่องการรักษาวินัย เป็นต้น กิจกรรมบางอย่างทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวร่วมมือร่วมใจกัน เช่น การเล่นเกม การทัศนศึกษา ร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมบางอย่างทำให้จิตใจผ่อนคลาย คลายความเครียดและความขัดเคือง ทำให้มีสติสัมปชัญญะ ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ต่องาน และต่อส่วนรวม เช่น การทำบุญ การฟังพระธรรมเทศนา การทำสมาธิภาวนา เป็นต้น กิจกรรมบางอย่างทำให้เกิดความสามัคคี ความรับผิดชอบและมีอุดมคติที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม เช่น จัดงานวันสำคัญของกรม กอง หรือของวิชาชีพ โดยแบ่งงานไปทำรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมตามโอกาสอันสมควร เพื่อสร้างวินัยในหมู่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งกิจกรรมในลักษณะการสร้างเงื่อนไขดังจะกล่าวต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการให้มีวินัยกระทำได้โดยการให้ความรู้ การเตือนสติ การปรับทัศนคติ และหรือการปรับพฤติกรรม ส่วนเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนากระทำได้โดยการสอน การประชุม สัมมนา อภิปราย และหรือการทำกิจกรรมที่จะต้องรักษาวินัย

2.3.3 การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

ประวิณ ฌ นคร (2533: 81-87) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยสร้างเงื่อนไข (Condition) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยให้เกิดปัจจัยส่งเสริมวินัย ดังต่อไปนี้

1. ความสำนึกในหน้าที่ เช่น สร้างเงื่อนไขให้สำนึกกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย ต้องทำงานตามเวลา ต้องบริการประชาชน ต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ ต้องรักษาธรรมเนียมจรรยาวิชาชีพ เป็นต้น เมื่อสำนึกได้ ก็จะทำตามหน้าที่ซึ่งจะทำให้มีวินัย เช่น สร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ตั้งปณิธาน

2. ความรับผิดชอบ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนด หรือให้ได้ผลตามมาตรฐานงานที่วางไว้ หรือแบ่งงานให้ทำเป็นสัดส่วนเป็นเอกเทศ และรับผิดชอบในผลงานนั้น เมื่อมีเงื่อนไขเช่นนี้ก็มีความรับผิดชอบที่จะต้องตั้งใจทำให้ผลงานตามเงื่อนไข ซึ่งได้แก่

2.1 กำหนดมาตรฐาน เพื่อให้แต่ละคนทำงานได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น กำหนดว่าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดต้องพิมพ์หนังสือตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ 1 หน้า ภายใน 20 นาที หรือวันละ 15 นาที เป็นต้น

2.2 กำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้แต่ละคนทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายตามหลักการบริการตามวัตถุประสงค์ (Management by objective) เช่น ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานตกลงกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่รับงานไปทำให้เสร็จจำนวนเท่าใด ภายในกำหนดเวลาเท่าใด หรือโดยมีคุณภาพอย่างไร เป็นต้น

2.3 กำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน

3. ความรักเกียรติศักดิ์ เช่น สร้างเงื่อนไขให้รักเกียรติ รักศักดิ์ศรีตามฐานะ และตำแหน่งหน้าที่ เมื่อมีเงื่อนไขเช่นนี้ก็จะไม่ทำผิดวินัยให้เสียเกียรติ เสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่ การให้แต่งเครื่องแบบข้าราชการไปทำงาน ทำให้ข้าราชการไม่กล้าเถลไถลอยู่ตามร้านอาหาร หรือตามตลาดเวลาทำงาน และไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่สมควรในเครื่องแบบ เป็นต้น แต่การสร้างเงื่อนไขเช่นนี้อาจทำให้เสียผลในทางจิตวิทยาการเข้าถึงประชาชน จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และสภาพสังคมด้วย

4. ความรักสภาพแวดล้อม เช่น สร้างเงื่อนไขให้รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จะทำให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

4.1 จัดที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกสบายพอสมควร ปราศจากสิ่งรบกวนการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการรักสำนักงานและอยากทำงาน

4.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรโดยทั่วไปในสำนักงาน ทำให้ทุกคนมีความสบายใจในการทำงาน รักผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานประสานกันด้วยความสามัคคีกลมเกลียวและอยากทำงาน

5. ขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานนอกจากจะเกิดจากภาวะผู้นำและความรักสภาพแวดล้อมแล้ว ยังอาจเกิดจากทางอื่นอีกหลายทาง เช่น ความปลอดภัย

ความเป็นธรรม ความมั่นคง ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งอาจสร้างเงื่อนไขให้เกิดปัจจัยเหล่านี้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้นได้แก่

5.1 ผู้บังคับบัญชาแสดงความเข้มแข็งเป็นหลักคุ้มครองความปลอดภัย
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและของหน่วยงาน จากการกระทำที่ไม่ชอบธรรมของบุคคลใด ๆ

5.2 ผู้บังคับบัญชาจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน
อันที่จะให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม

5.3 ผู้บังคับบัญชาเป็นหลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่ง
หน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงของหน่วยงานมิให้ถูกเปลี่ยนแปลงโดยไม่สมควร

5.4 จัดหาทุนให้หรือให้โอกาสแก่ข้าราชการที่จะได้ไปศึกษา ฝึกอบรม
หรือดูงานเพื่อความก้าวหน้า

6. ความร่วมมือร่วมใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลม
เกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม ซึ่งถ้าข้าราชการในหน่วยงานมีความสามัคคีกลมเกลียว
ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่มประสานกันเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะไม่มีการขัดคำสั่งไม่เกี่ยงงาน ไม่
เกงาน นั่นคือ มีวินัย ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

6.1 จัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น ชุมนุม ร่วมรับประทานอาหาร จัด
ทัศนจร แข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการคลายความบุนข้องหมองใจกันที่เคยมิระหว่าง
ทำงาน

6.2 จัดกิจกรรมที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น งานวัน
สถาปนากรม นิทรรศการผลงานของหน่วยงาน เป็นต้น

6.3 สร้างสัญลักษณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ตรา หรือ
สัญลักษณ์อย่างอื่นประจำหน่วยงาน สิ่งสัการบูชาประจำหน่วย เป็นต้น

6.4 สร้างจุดสนใจร่วมกัน เช่น เตือนภัยที่จะมาถึงหน่วยงานว่า หาก
ทำไม่ดีอาจถูกยุบหรือถูกแ่่งงาน หรือให้ทำการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้พ้นภัยหรือให้มีชัยชนะ เป็นต้น

6.5 จัดให้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างจิตร่วมกลุ่ม (Team building)

7. อุดมคติ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ทำงานเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นอุดมคติ
ซึ่งผู้ ทำงานในหน่วยงานนั้นต้องช่วยกันทุ่มเททำงานอย่างมีวินัย เพื่อให้บรรลุผลถึงอุดมคติที่
มุ่งหวังนั้น ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

7.1 ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานตัวอย่างในทางใดทางหนึ่ง

7.2 ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานหลักที่เชื่อถืออ้างอิงได้ในทางใด
ทางหนึ่ง

7.3 ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานที่เป็นเลิศในทางใดทางหนึ่ง

7.4 ตั้งอุดมคติที่จะทำเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการ

8. ความภูมิใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้มีความภูมิใจในผลที่ได้รับจากงาน
ซึ่งทำให้คนตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท ด้วยความพอใจ ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

8.1 ตั้งเงื่อนไขที่จะให้เครื่องแสดงเกียรติคุณ หรือชมเชยแก่ผู้ทำความดี
เช่น ให้โล่ เข็ม ประกาศเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

8.2 ตั้งเงื่อนไขที่จะให้รางวัลแก่ผู้ทำดี เช่น ให้เงิน ให้สิ่งของ ให้ฐานะ
 เป็นต้น

9. ความกลัว เช่น สร้างเงื่อนไขให้กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัว
ภัยอันตราย ที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ แก่ตนเองหรือผู้ที่ตนรัก เพื่อให้ไม่กล้าฝ่าฝืนวินัยและต้อง
ปฏิบัติตามวินัย ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

9.1 ให้สาบานตน ดังเช่นการทำพิธีถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยาใน
สมัยก่อน

9.2 ให้มีผู้มีเกียรติสูงรับรองความประพฤติ

9.3 ให้ทำทัณฑ์บน

9.4 เตือนให้รู้ถึงภัยที่จะเกิดขึ้นแก่ชาติบ้านเมือง ซึ่งจะมีผลกระทบ
มาถึงความอยู่รอดของตัวเอง หากข้าราชการประพฤติไม่ดีจนประชาชนไม่ศรัทธา จะทำให้
ผู้ก่อการร้ายนำมาอ้างให้ประชาชนเกลียดชังข้าราชการ และไม่ให้ความร่วมมือแก่ทางราชการ อัน
จะเป็นภัยแก่ตัวข้าราชการเองและประเทศชาติเป็นส่วนรวม

10. ความระอาย เช่น สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีความระอายไม่ยอมทำ
ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ตัวอย่าง
เงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

10.1 ให้ไปสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของวงการธุรกิจที่น่าจะยึดถือเป็น
ตัวอย่าง

10.2 ให้นำนักเรียนนักศึกษามาดูงาน หรือมาฝึกงานหาประสบการณ์ใน
หน่วยงานนั้น

11. ความบริสุทธิ์ใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีจิตใจสงบ ลดความโลภ โกรธ หลง ลงมาบ้าง จะได้ไม่ทำผิดวินัยเพราะความโลภ โกรธ หลง ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

11.1 จัดให้มีการทำบุญทำทาน

11.2 จัดให้มีการฟังพระธรรมเทศนา สนทนา อภิปราย หรือบรรยายธรรม

11.3 จัดให้เข้าชมรมจริยธรรม

11.4 ให้ทำสมาธิ

12. ความเคยชิน เช่น สร้างเงื่อนไขให้ทำในทางที่มีวินัยเคยชินกลายเป็นนิสัย ตัวอย่างเงื่อนไขที่สร้างขึ้น ได้แก่

12.1 สร้างเครื่องล่อใจให้ไปถึงที่ทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาราชการ เช่น มีหนังสือพิมพ์ให้อ่าน มีอาหารเช้าขายถูก ๆ มีกีฬาให้เล่นเมื่อเลิกงาน เป็นต้น

12.2 มีสัญญาณบอกเวลาเข้าทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างเงื่อนไขบทบาทที่ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในการเสริมสร้างวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การสร้างเงื่อนไขให้เกิดความสำนึก ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรักสภาพแวดล้อม ความร่วมมือร่วมใจ อุดมคติ ความภูมิใจ ความกลัว ความละเอียด ความบริสุทธิ์ใจ และความเคยชิน

ในการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย คุรุสภา (2544: 152-156) ได้กำหนดเทคนิคในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูตามแนวทางที่ ก.ค. จัดทำ โดยใช้ทฤษฎีการเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมแบบสามมิติ โดยใช้เทคนิคสำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างศรัทธา ซึ่งหมายถึง การที่จะให้บุคคลมีวินัย จริยธรรมในเรื่องใด ต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อน เทคนิคของการสร้างศรัทธาใช้แนวความคิดของกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification) หรือ V.C. ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบของบุคคลว่า สิ่งที่เขาได้ทำลงไป หรือตัดสินใจว่าจะทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความจริงหรือไม่ เป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้องและเหมาะสมอย่างแท้จริงหรือไม่ การให้บุคคลเห็นคุณค่า หรือมีค่านิยมในเรื่องใดขึ้นอยู่กับได้เลือกสรรสิ่งที่เขาพบเห็นด้วยตัวของเขาเองจนเห็นคุณค่าแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรม กล่าวโดยสรุปก็คือ สร้างศรัทธาหรือความเต็มใจต่อสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นในจิตใจก่อนนั่นเอง

การตรวจสอบการกระทำนั้นอาจทำได้ตามแนวทางต่อไปนี้

1. การกระทำนั้นตัดสินใจเลือกกระทำด้วยตัวของตนเอง โดยอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเหตุการณ์นั้นใช่หรือไม่

2. ตนมีโอกาสหรือมีทางเลือกหลายอย่างที่จะเลือกประพฤติปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อเหตุการณ์นั้นใช่หรือไม่

3. ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป ตนเองได้พิจารณาอย่างถ่องแท้ถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำแบบต่าง ๆ ต่อเหตุการณ์นั้นแล้วใช่หรือไม่

4. เมื่อตัดสินใจเลือกที่จะกระทำอย่างนั้นแล้ว ตนเองมีความสุข ยินดีมีความสุข พอใจและยอมรับในการกระทำของตนเองนั้นใช่หรือไม่

5. หากมีผู้รู้เห็นในการกระทำนั้นของตน ตนเองก็ยินดี กล้าและพร้อมที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ และถ้ามีโอกาสให้สามารถกระทำเช่นนั้นอีกยังคงยึดมั่น ยืนกรานที่จะทำเช่นนั้นใช่หรือไม่

6. ตนเองได้เคยแสดงออกในสิ่งที่ตนตัดสินใจเลือกกว่าจะทำใช่หรือไม่

7. การแสดงออกซึ่งการกระทำนั้นตนเองได้ทำบ่อย ๆ อยู่เสมอ ๆ เป็นนิสัยเป็นกิจวัตรประจำวัน หรือจนเป็นลักษณะเฉพาะของตัวเองใช่หรือไม่

เมื่อบุคคลตรวจสอบการกระทำของตนเอง แล้วตอบคำถามข้างต้นทั้ง 7 ข้อว่า “ใช่” ทุกข้อ ก็แสดงว่าบุคคลนั้นเห็นคุณค่าของการกระทำนั้นเป็นค่านิยมที่เขาอยู่ในตัว หรือเขามีค่านิยมในสิ่งนั้นหรือการกระทำนั้นจริง ๆ

ถ้าบุคคลใช้คำถามทุก ๆ ข้อนี้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและประเมินพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่น ก็จะทำให้เข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้ชัดเจนและกระจ่างขึ้น

จะเห็นว่าการพัฒนาค่านิยมและจริยธรรมด้วยกระบวนการทำความเข้าใจในค่านิยมมุ่งที่จะให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้ “กระบวนการ” ที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน อันเปรียบเสมือนเป็น “เครื่องมือ” คิดตัวมากกว่าที่จะให้ได้ค่านิยมและจริยธรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะถ้าหากบุคคลใช้กระบวนการทั้ง 7 เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตถือเป็นเข็มทิศหรือหางเสือในการดำเนินชีวิตของตน เขาก็สามารถที่จะพัฒนาค่านิยม และจริยธรรมใดให้มีในตนเพิ่มขึ้นได้ทั้งสิ้น

ขั้นที่ 2 การสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง หลังจากเกิดความรู้สึกแล้วก็ใช้อิทธิพลกลุ่มช่วยกำหนดพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Modeling) สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ปฏิบัติ และกลุ่มยังทำหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มอีกด้วย เทคนิคการสร้างพฤติกรรมแบบอย่างนี้เป็นแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social

Learning) หรือ S.L. ซึ่งถือว่าพฤติกรรมของคนเป็นผลมาจากการลอกเลียนแบบพฤติกรรมในสังคม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติเป็นนิสัย เมื่อครูแสดงพฤติกรรมมีวินัยตามที่กลุ่มช่วยกำหนดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ใช้วิธีการเสริมแรง (Reinforcement) กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนั้นถี่ขึ้นบ่อยขึ้นจนเป็นนิสัย และอาจใช้การเสริมแรงทางลบ เช่น การตำหนิ การเฉยเมย การชี้แจงเหตุผล เป็นต้น หยุดยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของคุณ

การปฏิบัติเป็นนิสัยแนวคิดกระบวนการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือ B.M. ซึ่งถือว่าพฤติกรรมของคนเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถ้าพฤติกรรมใดทำแล้วได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือบุคคลได้รับการเสริมแรง เช่น ได้รับการสนใจ ได้รับการชมเชยยกย่อง ก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมนั้นอีกในสภาพสิ่งเร้าเดิม ในทางตรงกันข้ามหากแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้รับผลตอบแทนที่ไม่น่าพอใจ หรือได้รับการลงโทษ เช่น ไม่ได้ได้รับความสนใจ มีความเฉยเมย ถูกตำหนิ ก็มีแนวโน้มจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีกภายใต้สิ่งเร้าเดิม

ดังนั้น สิ่งเร้าและผลกรรมหรือการตอบสนอง จึงเป็นทั้งตัวเสริมแรงทางบวกและทางลบหรือเป็นทั้งตัวรางวัล ที่จะกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการบ่อยขึ้นหรือเป็นตัวลงโทษให้หยุดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อเปลี่ยนสิ่งเร้าพฤติกรรมเปลี่ยนตาม และเมื่อเปลี่ยนผลกรรมพฤติกรรมก็เปลี่ยนตามนั่นเอง

จากแนวคิดนี้ ก็สามารถที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้ โดยการเปลี่ยนสภาพสิ่งเร้า นั้น หรือเพิ่มสภาพสิ่งเร้าใหม่ขึ้น หรืออาจทำได้โดยการเปลี่ยนผลรวมของพฤติกรรมที่ทำนั้น คือถ้าต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยขึ้น ก็ควรให้ผลกรรมที่เกิดจากการทำพฤติกรรมนั้นเป็นที่พึงพอใจหรือเสริมแรงทางบวก แต่ถ้าไม่ต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ควรจะให้ผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ หรือให้การเสริมแรงทางลบ เช่น การตำหนิ การลงโทษแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น เป็นต้น

ระบบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัยข้าราชการครูโดยทฤษฎีสามมิตี ซึ่งอาศัยแนวคิดในการสร้างคุณธรรม คือ V.C. S.L. และ B.M. นี้ แต่ละแนวคิดมีผลการวิจัยยืนยันว่าสามารถเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมที่ได้ผลทั้งในประเทศและนอกประเทศ

สรุปได้ว่า เทคนิคในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครูใช้ทฤษฎีการเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมแบบสามมิตี โดยใช้เทคนิคสำคัญ คือ ขั้นที่ 1 การสร้างศรัทธา ขั้นที่ 2 การสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง และขั้นที่ 3 การปฏิบัติเป็นนิสัย

3. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พ.ศ. 2553 โดยให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต เป็น 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และ 7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ 1) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 4) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ 5) ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ 6) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต 8) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ: 2553)

เมื่อกล่าวถึงการดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของสถานศึกษามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยผลของกฎหมาย ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548: 89)

สำหรับข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 นั้น มีเหตุร้องเรียน 12 เรื่อง ดำเนินการทางวินัย 1 เรื่อง (สอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง) การลงโทษทางวินัยไม่มี เหตุร้องเรียนจำแนกได้ 4 เรื่อง คือ 1) ประพฤติตนไม่เหมาะสม 6 เรื่อง 2) ไม่ปฏิบัติ

ตามระเบียบแบบแผนของราชการ 4 เรื่อง 3) ทุจริต 1 เรื่อง และ 4) ร่วมคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ 1 เรื่อง

ในปี พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมาย ตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เข้ารับการอบรมพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการรักษาวินัยและนิติการระดับภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถช่วยเหลือกระจายงานวินัยและนิติการระดับภูมิภาคให้เป็นที่ไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้มีการเสริมสร้าง พัฒนา ป้องกันและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ปรากฏการลงโทษทางวินัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พีระเพชร ศิริกุล (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการลงโทษทางวินัยในการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2534 – 30 กันยายน 2539 จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกร้องเรียนกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2534 – 30 กันยายน 2539 มีจำนวนทั้งสิ้น 151 จำนวน 12 ลักษณะการกระทำ ความผิด คณะกรรมการดำเนินการทางวินัยพิจารณาตัดสินแล้วปรากฏว่ากระทำผิดจริงตามที่ถูกร้องเรียนกล่าวหา จำนวน 31 จำนวน 8 ลักษณะการกระทำ ความผิด มีข้าราชการครูกระทำ ความผิดทางวินัยถูกลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 จำนวน 36 คน กระทำ ความผิดมากอันดับ 1 โทษภาคทัณฑ์ 12 คน, กระทำ ความผิดมากอันดับ 2 โทษตัด เงินเดือน 11 คน, กระทำ ความผิดมากอันดับ 3 โทษลดขั้นเงินเดือน 6 คน, กระทำ ความผิดมาก อันดับ 4 โทษปลดออก 4 คน, กระทำ ความผิดมากอันดับ 5 โทษให้ออก 3 คน, และกระทำ ความผิดมากอันดับ 6 โทษไล่ออก 1 คน

โทษทั้ง 6 สถานมีลักษณะการกระทำ ความผิด คือ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ละเลย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทุจริตปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน

13 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 13 คน, ประพฤติผิดประเวณี ผู้สาว จำนวน 6 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 7 คน, ประพฤติตนไม่เหมาะสมหลายกรณี (ดื่มสุราในเวลาราชการ ไม่ให้ความร่วมมือกับชุมชน มีพฤติกรรมในทางผู้สาว ไม่ให้บริการต่อชุมชน ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ โดยขาดหลักการในการลงโทษ มีพฤติกรรมเป็นนักเลง ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาไม่เป็นธรรม ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ) จำนวน 4 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 4 คน, ทะเลาะวิวาท แยกแยะความสามัคคี จำนวน 3 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 6 คน, ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จำนวน 2 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 2 คน, แสวงหาประโยชน์ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ จำนวน 1 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 2 คน, ต้องคดีอาญา ยักยอก นื้อโกง จำนวน 1 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 1 คน, กระทบการข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา ร้องเรียนผู้บังคับบัญชาอันเป็นเท็จ จำนวน 1 สำนวน ถูกลงโทษ จำนวน 1 คน

มูลเหตุแห่งการทำความผิดส่วนมากเกิดจากข้าราชการครูไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการ โดยข้าราชการครูชายทำความผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการครูหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี ทำความผิดมากที่สุด รองลงมาอายุไม่เกิน 35 ปี และอายุเกินกว่า 45 ปี ทำความผิดน้อยที่สุด คุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีทำความผิดมากที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรีทำความผิดน้อยที่สุด และอายุราชการเกินกว่า 10 ปี ทำความผิดมากที่สุด รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 6-10 ปี และอายุราชการไม่เกิน 5 ปี ทำความผิดน้อยที่สุด

สำราญ ภูบุญเต็ม (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้มีหน้าที่ดำเนินการทางวินัย เห็นว่าด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ด้านการสอบสวนทางวินัย ด้านการลงโทษและรายงานการดำเนินงาน ด้านการสืบสวนทางวินัย ด้านการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน และด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่ดำเนินการทางวินัย มีปัญหาการดำเนินการทางวินัยโดยภาพรวมและรายด้านจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสืบสวน ด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา ด้านการลงโทษและรายงานการดำเนินงาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการดำเนินงานมากกว่าผู้มีหน้าที่ดำเนินการทางวินัย และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่กับประสพการณ์ต่อการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู

ธวัฒน์ โควินท์ (2544: 96-99) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต การศึกษา 5 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้บทบาทในการรักษาวินัยของ ข้าราชการครูในโรงเรียนในระดับมากทุกด้าน ด้านการส่งเสริมมากที่สุด รองลงมาคือด้านป้องกัน และด้านการปราบปรามตามลำดับ โดยด้านส่งเสริมจะใช้วิธีการฝึกอบรม พร้อมกับใช้ภาวะผู้นำ และการสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ส่วนด้านการป้องกันจะใช้วิธีการสร้างทางระบายอารมณ์ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ การดูแลและปกป้องคุ้มครองกัน สำหรับด้านการปราบปรามจะใช้วิธีพิจารณา สืบสวน สอบสวนและการลงโทษ ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และความรับผิดชอบของตนได้ดี เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีสถานภาพเป็นข้าราชการ และอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในโรงเรียนทุกคน ด้านพฤติกรรมการมีวินัยและ จรรยาบรรณของครูพบว่า ข้าราชการครูเป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณในระดับมากทุกด้าน ประพฤติตนแบบอย่างที่ดีในเรื่องการไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน การครองเรือน การปฏิบัติตาม ระเบียบของทางราชการ การแสดงออกโดยการแต่งกายเรียบร้อย กิริยาวาจาสุภาพ ตั้งใจสอนศิษย์ โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ให้กับสังคม โดยการเป็นผู้รักษาสาธารณ สมบัติของส่วนรวม เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญที่ชุมชนจัดขึ้นสม่ำเสมอ เสียสละทำงานในวันหยุด สละทรัพย์เพื่อช่วยเหลือสังคมเมื่อมีโอกาส ด้านการสอนอย่างมีคุณภาพ ตรงต่อเวลา คำนึงถึงผลที่ จะเกิดกับนักเรียน แสวงหาแนวทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ ในระดับปานกลาง

วิวัฒน์ ไชยวรรณ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุ ในการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539-2542 จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ กระทำผิดทางวินัยทั้งสิ้น 60 จำนวน ถูกคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงจนถึง ก.ค. มีมติ รับทราบพิจารณา ตัดสินลงโทษ ตามลักษณะการกระทำผิดและระดับโทษที่ได้รับจำนวน 19 จำนวน 28 รายตามลักษณะความผิด คือ แสวงหาประโยชน์ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ 2 ราย, ประพฤติตนไม่เหมาะสมหลายกรณี (มีพฤติกรรมในทางชู้สาว ไม่ให้บริการแก่ชุมชน มี พฤติกรรมเป็นนักเลง ก้าวร้าว เผล็จการ เอาเปรียบผู้อื่น ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เป็นธรรม ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ) 12 ราย, ละทิ้งหน้าที่ราชการ ละเลยไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4 ราย, ประพฤติผิดประเวณีชู้สาว 4 ราย, ต้องหา คดีอาญา คดียาเสพติด 2 ราย, กระทำการข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา ร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเป็นเท็จ ปลอมลายมือชื่อ 2 ราย, รับผิดทางแพ่งคดีเช็ค ผิดนัดชำระหนี้ 2 ราย โดยมีสาเหตุในการกระทำ ผิดทางวินัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสล่อใจ อบายมุข เห็นตัวอย่างที่ไม่ดี ความ

กีดกันทางอารมณ์ ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน และความรู้ระเบียบกฎหมายของทางราชการ หลังถูกดำเนินการทางวินัยแล้วข้าราชการครูส่วนใหญ่มีการปรับพฤติกรรมดีขึ้น

อคุลย์ ภูสวดศรี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติการส่งเสริมระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการใช้ภาวะผู้นำ และด้านการสร้างเงื่อนไข ตามลำดับ ทัศนะของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ความเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ความเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อัครชัย ภาวสุริยกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระทำผิดวินัยของครูพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม จากผลการศึกษาพบว่าครูพลศึกษาที่กระทำผิดวินัยมีข้อกล่าวหามากที่สุดคือ ไม่สุภาพเรียบร้อย จำนวน 6 ราย รองลงมาได้แก่มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับหญิงอื่น ทำร้ายร่างกายผู้อื่น และต้องคดีอาญา จำนวน 4 รายเท่ากัน นอกนั้นเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี เสพสุรามาปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กอร์ริสัน (Garrison, 1967: 781-882) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกให้นักเรียนมีวินัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งรัฐจอร์เจีย โดยศึกษาจากนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสองโรงเรียน จำนวน 276 คน พบว่า พฤติกรรมที่เด็กหญิงกระทำผิดมากที่สุด คือ การพูดและการหัวเราะ แต่สำหรับเด็กชายก้าวร้าวมากกว่าเด็กหญิง คือ การต่อสู้ การโยนสิ่งของ และพบว่าการลงโทษที่ใช้กันมากที่สุด คือ การกักขังนักเรียนไว้หลังจากเลิกเรียนแล้ว การให้ทำงานพิเศษ การเปลี่ยนที่นั่ง การส่งย้ายไปให้อาจารย์ใหญ่ และการลดเกรด เป็นต้น

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1972: 146) ได้ให้ความเห็นว่า เด็กต้องการวินัยที่เกิดจากความรู้อย่างดี ความเข้าใจ และการยอมรับนับถือมากกว่าวินัยที่เกิดจากการใช้อำนาจบังคับ

นอร์แมนน์ (Naumann, 1983: 354-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระเบียบวินัยในโรงเรียนมัธยมที่มีต่อบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการใช้ระเบียบวินัยไม่ใช่เป็นข้อกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน

2. บุคลิกภาพและความแตกต่างในวิธีการรักษาวินัยเป็นตัวกำหนดแบบอย่างที่ดีของระเบียบวินัยและบรรยากาศของโรงเรียน

ครอว์เลย์ (Crawley. 1983: 2840-A) ได้ศึกษาทัศนคติของครูและนักเรียนที่มีต่อสภาพห้องเรียน วิธีการดำเนินงานและพฤติกรรมนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการรักษาระเบียบวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการรักษาระเบียบวินัยของครูที่ได้รับการฝึกอบรม กับครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และทัศนคติของนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรม กับนักเรียนในชั้นของครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งปรากฏผลในการวิจัยครั้งนี้ว่าครูส่วนหนึ่งยอมรับในโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการรักษาระเบียบวินัยและนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยมาแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนมากกว่านักเรียนในชั้นของครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังจะกล่าวตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จาก 175 โรงเรียน จำนวน 1,592 คน จาก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอฆ้องชัย อำเภอยางตลาด อำเภอห้วยเม็ก อำเภอหนองกุงศรี และอำเภอท่าคันโท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (2553: 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จาก จำนวน 310 คน มีวิธีการได้มาดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหาตัวกลุ่มตัวอย่างประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) (อ้างในกาญจนา วัฒยา, 2548: 229) รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมสถานศึกษาทั้งเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน, ขนาดกลาง ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน และขนาดเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่าง 104 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ก็คือครูผู้สอนใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังแสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		รวม	
	P	S	P	S	P	S	P	S
เมืองชัย	-	-	19	6	156	18	175	24
ยางตลาด	139	38	173	59	253	29	565	126
ห้วยเม็ก	20	6	59	20	198	22	277	48
หนองกุงศรี	96	26	42	14	216	25	354	65
ท่าคันโท	119	33	12	4	90	10	221	47
รวม	374	103	305	103	913	104	1,592	310

จากตารางที่ 3.1 ประชากรโรงเรียนขนาดใหญ่ 374 คน กลุ่มตัวอย่าง 103 คน ประชากรโรงเรียนขนาดกลาง 305 คน กลุ่มตัวอย่าง 103 คน และประชากรโรงเรียนขนาดเล็ก 913 คน กลุ่มตัวอย่าง 104 คน และเมื่อพิจารณาประชากรทั้งหมดจำนวน 1,592 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงตัวแปรต้น ได้แก่ 1) เพศ 2) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยบทบาท 3 ด้าน คือ 1) การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย 2) การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และ 3) การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

แบบสอบถามในตอนที่ 2 จะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) แต่ละข้อจะสอบถามระดับการปฏิบัติการเสริมสร้างการมีวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ

- 5 แทนการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ “มากที่สุด”
- 4 แทนการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ “มาก”
- 3 แทนการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ “ปานกลาง”
- 2 แทนการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ “น้อย”
- 1 แทนการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ “น้อยที่สุด”

3. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด

3.2 กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด กระบวนการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู

3.3 กำหนดประเด็นเนื้อหาและตัวบ่งชี้ที่ต้องการทราบ

3.4 จัดทำตารางการควบคุมการสร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดทฤษฎีหรือตัวแปร นิยามตัวแปร และกระทงคำถามตามลำดับ

3.5 เรียงกระทงคำถามและจัดรูปแบบ นำกระทงคำถามแต่ละข้อมาจัดเรียงรวมกัน เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด พร้อมทั้งมีการชี้แจงการตอบไว้อย่างครบถ้วน

3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะและเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.7 ปรับปรุงเครื่องมือตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้ให้ข้อเสนอแนะ

3.8 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

3.8.1 นางนันทวัน มณีวงศ์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตาไทรราษฎร์ผดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.8.2 นายสุแทน โคตรภูเวียง ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนผดุงนารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.8.3 นายกฤตชญา วิเชียรเพริศ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.8.4 นายคำพันธ์ อัครเนตร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.8.5 นายสินสมุทร แสนสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.9 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณา ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไป ทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน จาก 10 โรงเรียน

3.10 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามรายข้อโดยทดสอบ ด้วยทีเทสต์ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แล้วเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 3.03 ถึง 11.82

3.11 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

3.12 นำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 37 ข้อ ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

4.3 ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้ช่วย ผู้วิจัยติดต่อและดำเนินการเองทั้งหมด ดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคม 2553

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลดังมีวิธีการต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจโดยการแจกแจงความถี่คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายหญิง โดยใช้สถิติเปรียบเทียบ t-test

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียนโดยใช้สถิติเปรียบเทียบ f-test

5.5 แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended questionnaire) วิเคราะห์แล้วเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

5.6 เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

5.6.1 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.6.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.6.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู	
	ค่าเฉลี่ยของคะแนน 4.50-5.00	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.51-4.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู มาก
	ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.51-3.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.51-2.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู น้อย
	ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00-1.50	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่า Item-total Correlation โดยใช้ Pearson Product Correlation

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้แก่ เพศผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ประกอบด้วยการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ เพศผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ เพศผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	189	61.00
หญิง	121	39.00
รวม	310	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
2. ขนาดโรงเรียน			
ขนาดเล็ก	นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา	152	49.00
ขนาดกลาง	นักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน	134	43.20
ขนาดใหญ่	นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป	24	7.70
รวม		310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 43.20 และน้อยที่สุดปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมและรายด้าน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและจำแนกรายด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านที่ 1	การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย	3.88	0.64	มาก
ด้านที่ 2	การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย	3.86	0.64	มาก
ด้านที่ 3	การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย	3.93	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		3.89	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมได้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.58) ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย ($\bar{X} = 3.88$ S.D. = 0.64) และด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัยโดยรวมและจำแนกรายข้อ

	การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.10	0.65	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้า	4.11	0.72	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	3.83	0.79	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในทุกข์สุขและให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน	3.94	0.76	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทั้งปัญหางานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควร	3.66	0.94	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.76	0.85	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านรักษาคำมั่นสัญญาและมักดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.83	0.81	มาก
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านปกป้องคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.04	0.76	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.67	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาส เลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.86	0.90	มาก
ข้อที่ 11	ผู้บริหารของท่านมักขอความเห็นชอบในการบริหาร โดย การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	0.86	มาก
ข้อที่ 12	ผู้บริหารของท่านเป็นตัวแทนพิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.73	0.84	มาก
ข้อที่ 13	ผู้บริหารของท่านรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้าง และพร้อมที่จะชี้แจง ข้อเท็จจริง	3.73	0.90	มาก
ข้อที่ 14	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.90	0.78	มาก
ข้อที่ 15	ผู้บริหารของท่านรับรู้และประเมินผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาความชอบตามผลงาน	3.79	0.75	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.88	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 “ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้า” ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ข้อ 1 “ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 “ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทั้งปัญหางานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร” ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ

	ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.68	0.92	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	0.87	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเรื่องวินัย กฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.87	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าว่าวินัยจะช่วยสร้างความดี ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง	3.82	0.78	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งกระทำโดยการซักซ้อม กำชับ หรือเตือน	3.74	0.83	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าประชุม อบรม สัมมนา อภิปราย หรือการทำกิจกรรม เพื่อปรับเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.87	0.89	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ	4.02	0.63	มาก
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นกีฬา หรือการพึงพระธรรมเทศนา	3.91	0.81	มาก
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำนึกและสังวรระมัดระวังเรื่องอบายมุขที่จะนำไปสู่การทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร	3.88	0.79	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือความลับของทางราชการ	4.19	0.63	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.86	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 “ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือความลับของทางราชการ” ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ข้อ 7 “ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ” ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 “ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ

	ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาสำนึกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย	4.11	0.63	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องบริการประชาชน	3.96	0.74	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.15	0.60	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ	4.13	0.68	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชารักษาจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.20	0.59	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามหลักการหรือตามวัตถุประสงค์	4.10	0.61	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.84	0.79	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร	3.72	0.79	มาก
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.80	0.78	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามัคคี กลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม	3.91	0.84	มาก
ข้อที่ 11	ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปรายหรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีจิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง	3.58	0.95	มาก
ข้อที่ 12	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้ด้านกรณีตัวอย่างทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.70	0.96	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.93	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ผู้บริหารมีบทบาทมากที่สุด คือ ข้อ 5 “ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชารักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด” ($\bar{X} = 4.20$ S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 3 “ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย” ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 11 “ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปรายหรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีจิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง” ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.95)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวนตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.6 - 4.9

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย	3.89	0.618	3.81	0.679	1.063
2	การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย	3.88	0.624	3.81	0.678	0.838
3	การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย	3.96	0.554	3.84	0.620	1.702

จากตารางที่ 4.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย						
	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.11	0.610	4.08	0.743	2.940	0.769
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้า	4.13	0.707	4.04	0.763	1.065	0.288
2	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	3.87	0.777	0.73	0.836	1.402	0.162
3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	3.87	0.777	0.73	0.836	1.402	0.162

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย						
4	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือ ทั้งปัญหาทางงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร	3.69	0.917	3.59	0.992	0.843	0.400
5	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคและความ ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.80	0.809	3.66	0.933	1.272	0.204
6	ผู้บริหารของท่านรักษาคำมั่นสัญญาและมัก ดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	0.772	3.74	0.888	1.067	0.288
7	ผู้บริหารของท่านปกป้องคุ้มครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.03	0.761	4.07	0.753	-0.455	0.650
8	ผู้บริหารของท่านร่วมรับผิดชอบต่องานที่ มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.650	3.99	0.732	0.604	0.546
9	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยน หน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.89	0.897	3.79	0.927	0.873	0.383
10	ผู้บริหารของท่านมักขอความเห็นชอบในการ บริหาร โดยการรับฟังข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.837	3.75	0.912	1.204	0.230
11	ผู้บริหารของท่านเป็นตัวแทนพิทักษ์สิทธิ ประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้อง กับระบบคุณธรรม	3.74	0.821	3.68	0.876	0.562	0.574
12	ผู้บริหารของท่านรับฟังคำวิจารณ์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้าง และพร้อมที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง	3.77	0.881	3.61	0.952	1.369	0.172
13	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหาร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.92	0.784	3.84	0.769	0.898	0.370

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย						
14	ผู้บริหารของท่านรับรู้และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาความชอบตามผลงาน	3.81	0.732	3.72	0.881	0.996	0.320
	รวมเฉลี่ย	3.89	0.618	3.81	0.697	1.063	0.289

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหญิงและชายมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย ทั้งโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย						
1	ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.68	0.898	3.66	0.983	0.218	0.827
2	ผู้บริหารของท่านปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.854	3.71	3.911	0.890	0.374
3	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเรื่องวินัย กฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.850	3.65	0.935	1.095	0.275
4	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าว่าวินัยจะช่วยสร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง	3.82	0.772	3.82	0.804	-0.058	0.954

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย							
5	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งกระทำ โดยการชักจูงกำชับ หรือเตือน	3.74	0.827	3.72	0.854	0.231	0.817
6	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้า ประชุม อบรม สัมมนา อภิปราย หรือการ ทำกิจกรรม เพื่อปรับเจตคติในการ ปฏิบัติงาน	3.91	0.889	3.78	0.878	1.154	0.249
7	ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้ บังคับ บัญชาให้เป็นไปตามนโยบายของทาง ราชการ	4.03	0.601	3.99	0.715	0.531	0.596
8	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างการทำกิจกรรม ร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้สำนึกถึง หน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นกีฬา หรือการพึงพระธรรมเทศนา	3.93	0.826	3.86	0.758	0.681	0.496
9	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างผู้ได้บังคับ บัญชาให้สำนึกและสังวรระมัดระวังเรื่อง อบายมุขที่จะนำไปสู่การ ทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร	3.91	0.805	3.81	0.748	0.944	0.346
10	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือความลับของ ทางราชการ	4.21	0.609	4.13	0.669	0.997	0.320
รวมเฉลี่ย		3.88	0.624	3.81	0.678	0.838	0.403

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหญิงและชายมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย ทั้งโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของ
ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย							
1	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสำนึกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย	4.11	0.620	4.12	0.662	-0.081	0.935
2	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องบริการประชาชน	3.99	0.735	3.91	0.766	0.854	0.394
3	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.593	4.09	0.610	1.009	0.273
4	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ	4.18	0.684	3.99	0.664	2.224	0.028*
5	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.23	0.582	4.11	0.598	1.676	0.095
6	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามหลักการ หรือตามวัตถุประสงค์	4.13	0.612	4.01	0.607	1.563	0.119
7	ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.754	3.68	3.862	1.987	0.049*
8	ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร	3.76	0.741	3.60	0.889	1.477	0.0142 *
9	ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.83	0.739	3.73	0.864	0.918	0.036*
10	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีกลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม	3.95	0.820	3.81	0.880	1.309	0.192

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย							
11	ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปรายหรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้อยู่ได้บังคับ บัญชาามีจิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง	3.62	0.904	3.46	1.064	1.255	0.212
12	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้ด้านกรณีตัวอย่าง ทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.74	0.939	3.61	1.001	1.035	0.302
รวมเฉลี่ย		3.96	0.554	3.84	0.620	1.702	0.090

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหญิงและชายมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 4 “ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชาต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ” ข้อ 7 “ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา” ข้อ 8 “ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร” และข้อ 9 “ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม” สำหรับข้อที่เหลือไม่มีความแตกต่าง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวนตามขนาดโรงเรียน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.10 – 4.16

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.96	2	2.48	7.38	0.001*
ในกลุ่ม	103.07	307	0.34		
รวมทั้งหมด	108.03	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้เห็นความแตกต่างดังกล่าว จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	Mean	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.79	3.94	4.24
เล็ก	3.79		0.156	0.46*
กลาง	3.94			0.30
ใหญ่	4.24			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.16	1.08	2.66	0.071
ในกลุ่ม	307	124.80	0.41		
รวมทั้งหมด	309	126.97			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	7.52	3.76	9.70	0.00*
ในกลุ่ม	307	118.90	0.39		
รวมทั้งหมด	309	126.42			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย

ขนาดโรงเรียน	Mean	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.73	3.94	4.26
เล็ก	3.723		0.22*	0.54*
กลาง	3.94			0.32
ใหญ่	4.26			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการ ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	6.20	3.10	9.90	0.00*
ในกลุ่ม	307	96.09	0.31		
รวมทั้งหมด	309	102.29			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

ขนาด โรงเรียน	Mean	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.82	3.99	4.34
เล็ก	3.82		0.16	0.52*
กลาง	3.99			0.35*
ใหญ่	4.34			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ได้แบ่งสาระสำคัญ ออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยขอเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1,592 คน ใน 175 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามขนาดโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน, ขนาดกลาง ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน, และขนาดเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่าง 104 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน

1.2.2 เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันเป็นจริงมากที่สุดผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ กล่าวคือ โดยวิธีการเผชิญเก็บข้อมูลถึงภูมิลำเนา ขอความร่วมมือข้าราชการครูที่เข้าอบรมทางวิชาการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดขึ้น ส่งหนังสือขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้ง 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบโดยนำมาทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

1.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าความคิดเห็นด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัยก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

2. อภิปรายผล

การศึกษารolesของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

การที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากดังกล่าว อาจจะเนื่องมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูมีแนวนโยบายชัดเจน โดยมุ่งป้องกันและแก้ไขต้นเหตุของการกระทำผิด และยึดกรอบการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 โดยมุ่งให้ข้าราชการครูมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยอำนาจตามตำแหน่งของตนกระทำผิด ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย

ประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์และชุมชน ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อื่น ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ไม่เล่นการพนันและหรือไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ช่วยให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของบุตรหลานของตนเอง โดยคอยสอดส่อง ดูแลให้โรงเรียนควบคุมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในหมู่บ้านต่าง ๆ เป็นบุคคลสาธารณะ ไม่สามารถปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสมได้โดยง่าย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ภูศศรี (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างระเบียบวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติการเสริมสร้างระเบียบวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามทัศนะครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวฒน์ โควินท์ (2544: 96-99) ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้บทบาทในการรักษาวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากเหตุผลและการศึกษาที่สอดคล้องกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูรักษาวินัย และเพิ่มพูนให้มีวินัยเพิ่มขึ้นอย่างน่าพึงพอใจ

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากข้าราชการครูเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นว่าการทุกคนต้องเคารพและปฏิบัติตามบทบัญญัติกฎหมาย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวฒน์ โควินท์ (2544: 96-99) ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีวินัยและจรรยาบรรณของ

ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้บทบาทในการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน และข้าราชการครูมีวินัยและจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังกล่าว อาจจะเนื่องมาจากขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูจะมีลักษณะเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูยึดกรอบของทางราชการ กล่าวคือ ความสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ส่วนโรงเรียนขนาดกลางความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูจะมีความสัมพันธ์ต่อกันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ลักษณะกึ่งราชการ ความร่วมมือของข้าราชการครูกับผู้บริหารสถานศึกษาจะถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และจะร่วมมือกันรักษาวินัยเป็นอย่างดี สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูจะเป็นกันเอง กล่าวคือ จะอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เครือญาติ ผู้ใดทุกข์จะร่วมทุกข์ และคราวใดถ้าผู้ใดมีความสุขคนอื่น ๆ ก็จะร่วมแสดงความยินดีไปด้วย และโรงเรียนขนาดเล็กนี้ ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูเป็นปกติ ความร่วมมือในการเสริมสร้างการมีวินัยก็จะเป็นอย่างดี แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูขัดแย้งกัน ความร่วมมือในการเสริมสร้างการมีวินัยก็จะล้มเหลวทั้งโรงเรียน ซึ่งจะตรงกันข้ามกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาขัดแย้งกับข้าราชการครูคนใดคนหนึ่ง ครูกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การเสริมสร้างวินัยก็ยังดำเนินไปได้ตามระบบและหรือวิธีปฏิบัติราชการต่อไป

จากเหตุผลและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ว่าที่กล่าวมาแล้ว เป็นสาเหตุสำคัญทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ข้าราชการครูมีจำนวนมาก ความแตกต่างทางความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมย่อมแตกต่างกัน กรณีปัญหาหลากหลาย ขาดต่อการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ส่งผลให้การเสริมสร้างวินัยไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและมาตรการการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครูให้มีวินัยมากยิ่งขึ้น

3.1.3 กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย และมาตรการการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

3.2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู

3.2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (2548) “วินัยข้าราชการ” *พัฒนาชุมชน* 44, 2 (กุมภาพันธ์): 55
- กาญจนา วัฒายุ (2548) *การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ธนพรการพิมพ์
- คุรุสภา (2544) “รูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู” *รายงานการวิจัย* กรุงเทพมหานคร คุรุสภาลาดพร้าว
- จุมพล หนิมพานิช (2551) *ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธวัฒน์ โควินท์ (2544) “บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5” *วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิวัฒน์ ไชยวรรณ (2545) “การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2542” *การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประวีณ ฅ นคร (2533) *การรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ประชาชน
- _____. (2540) “วินัยบุคลากร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานบุคคล* หน่วยที่ 11-15 หน้า 430-468 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์
- ปิ่น มุกข์กันต์ (2502) “มงคลชีวิต ภาค 1” ใน *อนุสรณ์นายปรัชญา เอกพานิช พระนคร* รุ่งเรืองธรรม
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2543) *วินัยชาวพุทธ* พิมพ์ครั้งที่ 5 สุพรรณบุรี หจก.ออฟเซทอาร์ ทอโต เมชั่น
- พีระเพชร ศิริกุล (2542) “การศึกษาลงโทษทางวินัยในการทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2534-30 กันยายน 2539” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ญาณวรมหาเถระ (2498) *มงคลตถทีปนิยา ปฐโมภาโคม* พระนคร มหามงกุฎราชวิทยาลัย
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538) *การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529) *เอกสารพัฒนาวินัยข้าราชการครู* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- _____ (2532) *มูลเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- _____ (2539) *เอกสารพัฒนาวินัยข้าราชการครู การบริหารวินัยข้าราชการครู* กรุงเทพมหานคร อักษรสุวรรณ
- _____ (2534) *การศึกษาข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการกับภาวะหนี้สิน* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- _____ (2541) “วินัยข้าราชการครูและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง” *เอกสารประกอบการประชุมพิจารณา* (ม.ป.ท.) : 1
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) *รวมกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของข้าราชการครู พ.ศ. 2537 – 2546* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- _____ (2548) *ประมวลกฎหมายการศึกษา เล่ม 1* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- _____ (2549) *ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เล่ม 1* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- _____ (2550) *คู่มือการดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สกสศ. ลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) *การเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือน* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) *รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร อักษรไทย
- สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช (2531) *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช

- ลำราญ ภูบุญเต็ม (2543) “ปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุนทร โคตรบรรเทา (2551) *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
 ปัญญาชน
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2549) “ภาวะผู้นำ ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน
 การบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 5-8 หน้า 10 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์
- อดุลย์ ภูสดศรี (2547) “การส่งเสริมระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
 บัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อักรชัย ภวสุริยกุล (2548) “การกระทำผิดวินัยของครูพลศึกษาในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขต
 พื้นที่ศึกษา จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุดม อินทรเวศน์วิไล (2552) “วินัยข้าราชการครู” ค้นคืนวันที่ 16 พฤษภาคม 2552 จาก
<http://www.dnfe5.nfe.go.th/localdata/webimags/wang-janTR0007.html>
- เอกศักดิ์ คงตระกูล (2552) “วินัยข้าราชการครู” ค้นคืนวันที่ 8 กรกฎาคม 2552 จาก
http://www.School.obec.go.th/non1_nitigarn/data/pp3/p11.ppt
- เอกศักดิ์ คงตระกูล (2551, 28 กรกฎาคม) “สถานี ก.ค.ศ.” *มติชนรายวัน* หน้า 7
- Beach, D.S. Personnel. (1980). *The Management of People at Work*. 4th.ed. New York:
 The Macmillan Publishing.
- Baker W. Alton, (1955). *Personnel Management in Small Plant*. Ohio: The Ohio
 University Press.
- Douglas MCGregor. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill .
- James Menzies Black (1966). “*The Real Meaning of Discipline,*” *Handing Problems of
 Discipline. Selected Reprints from A M A Periodicals*, New York: American
 Management Association
- Joseph B. Kingsbury (1967). *Personnel Administration for Thai Student*. Bangkok: Institute
 of Administration, Thammasat University.

Leon C. Megginson, (1977). *Personnel and Human Resources Administration*. 13rd.ed.

Homewood, Ill: Richard D. Irwin.

Paul Preston and Thomas W. Zimmerer, (1987). *Management for Supervisors*. New Jersey:

Prentice Hall, Inc.

Webster'II. (1944). *New Riverside University Dictionary*. Boston: Riverside Publishing Co.

William B. Werther, Jr. and David Keith, (1982). *Personnel Management and Human*

Resources. New York : McGraw Hill International Book Co.

William R. Spriegel and Edward Schulz, (1966). *Element of Supervision*. 2nd.ed. John

Wiley & Sons, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัย
ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัย
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อทราบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการเสริมสร้างการมีวินัยของ
ข้าราชการครู จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง แบบสอบถาม
นี้จะสมบูรณ์และมีค่าอย่างยิ่งถ้าได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบทุกตอน ทุกข้อ และตรงตาม
สภาพจริง ข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะถือเป็นความลับ
ซึ่งจะไม่กระทบต่อการแสดงผลรวมเพื่อใช้ในการสรุปผล

ขอขอบคุณ

นายธีระพงษ์ ชาติรักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () ขนาดเล็ก นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
() ขนาดกลาง นักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน
() ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
 คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงและสอดคล้องกับความเป็นจริงว่า
 มากน้อยเพียงใด

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ก. การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิด ความก้าวหน้า					
3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป					
4	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในทุกๆ สุขและให้ ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีส่วนใน ความสำเร็จของงาน					
5	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทั้งปัญหา งานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา ตามสมควร					
6	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม แก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
7	ผู้บริหารของท่านรักษาคำมั่นสัญญาและมักดำเนินการ ตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารของท่านปกป้องคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ					
9	ผู้บริหารของท่านร่วมรับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย ให้ผู้ได้บังคับบัญชา					

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
11	ผู้บริหารของท่านมักขอความเห็นชอบในการบริหาร โดยการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	ผู้บริหารของท่านเป็นตัวแทนพิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับระบบคุณธรรม					
13	ผู้บริหารของท่านรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้าง และพร้อมที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง					
14	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
15	ผู้บริหารของท่านรับรู้และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาความชอบตามผลงาน					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
16	ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
17	ผู้บริหารของท่านปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเรื่องวินัย กฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าว่า วินัยจะช่วยสร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง					
20	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งกระทำโดยการชักซ้อม กำชับ หรือเตือน					
21	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าประชุมอบรม สัมมนา อภิปราย หรือการทำกิจกรรม เพื่อปรับเจตคติในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ					
23	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้น่าสนใจถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นเกมกีฬา หรือการฟังพระธรรมเทศนา					
24	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างผู้ใต้บังคับบัญชาให้น่าสนใจและตั้งวระมักระวังเรื่องอบายมุขที่จะนำไปสู่การ ทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร					

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือความลับของทางราชการ					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย

.....

.....

.....

.....

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
26	ค. การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาสำนึกว่าเป็น หน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย					
27	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องบริการ ประชาชน					
28	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานให้ เสร็จตามเป้าหมาย					
29	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องป้องกัน อันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ					
30	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชารักษา จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งคัด					
31	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามหลักการ หรือตามวัตถุประสงค์					
32	ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดี ความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
33	ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้ เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก ตามสมควร					
34	ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรม แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม					
35	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามัคคี กลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม					
36	ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปราย หรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีจิตใจ สงบลดความโลภ โกรธ หลง					

ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
37	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้ด้านกรณีตัวอย่างทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัย
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางภาคผนวก ข

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
โดยรวมและจำแนกรายด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านที่ 1	การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย	3.88	0.64	มาก
ด้านที่ 2	การพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย	3.86	0.64	มาก
ด้านที่ 3	การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย	3.93	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		3.89	0.62	มาก

ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ

การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.10	0.65	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้า	4.11	0.72	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	3.83	0.79	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในทุกข์สุขและให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน	3.94	0.76	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทั้งปัญหางานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควร	3.66	0.94	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.76	0.85	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านรักษาคำมั่นสัญญาและมักดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.83	0.81	มาก
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านปกป้องคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.04	0.76	มาก
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านร่วมรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.03	0.67	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	0.90	มาก
ข้อที่ 11	ผู้บริหารของท่านมักขอความเห็นชอบในการบริหาร โดยการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	3.85	0.86	มาก
ข้อที่ 12	ผู้บริหารของท่านเป็นตัวแทนพิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.73	0.84	มาก

การใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 13	ผู้บริหารของท่านรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้าง และพร้อมที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง	3.73	0.90	มาก
ข้อที่ 14	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.90	0.78	มาก
ข้อที่ 15	ผู้บริหารของท่านรับรู้และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาความชอบตามผลงาน	3.79	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม		3.88	0.64	มาก

ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ

ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.68	0.92	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	0.87	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เรื่องวินัย กฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.87	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าว่าวินัยจะช่วย สร้างความคิด ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง	3.82	0.78	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม วินัย ซึ่งกระทำโดยการชักจูง ก้าจับ หรือเตือน	3.74	0.83	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าประชุม อบรม สัมมนา อภิปราย หรือการทำกิจกรรม เพื่อปรับเจตคติใน การปฏิบัติงาน	3.87	0.89	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร สนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตาม นโยบายของทางราชการ	4.02	0.63	มาก
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างการทำกิจกรรมร่วมกันของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นกีฬา หรือการฟังพระธรรมเทศนา	3.91	0.81	มาก
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำนึกและ สังวรระมัดระวังเรื่องอบายมุขที่จะนำไปสู่การทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร	3.88	0.79	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ รับผิดชอบเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือ ความลับของทางราชการ	4.19	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม		3.86	0.64	มาก

ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยรวมและจำแนกรายข้อ

ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ข้อที่ 1	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชาสำนึกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย	4.11	0.63	มาก
ข้อที่ 2	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชาต้องบริการประชาชน	3.96	0.74	มาก
ข้อที่ 3	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.15	0.60	มาก
ข้อที่ 4	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชาต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ	4.13	0.68	มาก
ข้อที่ 5	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชารักษาจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.20	0.59	มาก
ข้อที่ 6	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามหลักการหรือตามวัตถุประสงค์	4.10	0.61	มาก
ข้อที่ 7	ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์ พิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของผู้บังคับบัญชา	3.84	0.79	มาก
ข้อที่ 8	ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร	3.72	0.79	มาก
ข้อที่ 9	ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.80	0.78	มาก
ข้อที่ 10	ผู้บริหารของท่านให้ผู้บังคับบัญชามีความสามัคคี กลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม	3.91	0.84	มาก
ข้อที่ 11	ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปรายหรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีจิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง	3.58	0.95	มาก
ข้อที่ 12	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้ด้านกรณีตัวอย่างทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้บังคับบัญชา	3.70	0.96	มาก
เฉลี่ยรวม		3.93	0.58	มาก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ

ตารางภาคผนวก ก

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย							
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.11	0.610	4.08	0.743	2.940	0.769
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการจนเกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้า	4.13	0.707	4.04	0.763	1.065	0.288
3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	3.87	0.777	3.73	0.836	1.402	0.162
4	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในทุกข์สุขและให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน	3.95	0.742	3.91	0.796	0.423	0.673
5	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทั้งปัญหางานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควร	3.69	0.917	3.59	0.992	0.843	0.400
6	ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญต่อสภาพและคุณธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.80	0.809	3.66	0.933	1.272	0.204
7	ผู้บริหารของท่านรักษาคำมั่นสัญญาและมักดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.86	0.772	3.74	0.888	1.067	0.288

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
8	ผู้บริหารของท่านปกป้องคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.03	0.761	4.07	0.753	-0.455	0.650
9	ผู้บริหารของท่านร่วมรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.04	0.650	3.99	0.732	0.604	0.546
10	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.89	0.897	3.79	0.927	0.873	0.383
11	ผู้บริหารของท่านมักขอความเห็นชอบในการบริหาร โดยการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	3.88	0.837	3.75	0.912	1.204	0.230
12	ผู้บริหารของท่านเป็นตัวแทนพิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.74	0.821	3.68	0.876	0.562	0.574
13	ผู้บริหารของท่านรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนเองอย่างใจกว้างและพร้อมที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง	3.77	0.881	3.61	0.952	1.369	0.172
14	ผู้บริหารของท่านกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.92	0.784	3.84	0.769	0.898	0.370

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
15	ผู้บริหารของท่านรับรู้และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาความชอบตามผลงาน	3.81	0.732	3.72	0.881	0.996	0.320
ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย							
16	ผู้บริหารของท่านมักเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.68	0.898	3.66	0.983	0.218	0.827
17	ผู้บริหารของท่านปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.854	3.71	0.911	0.890	0.374
18	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเรื่องวินัย กฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.850	3.65	0.935	1.095	0.275
19	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าว่า วินัยจะช่วยสร้างคุณความดี ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง	3.82	0.7772	3.82	0.804	-0.058	0.954
20	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งกระทำโดยการชักจูง กำชับ หรือเตือน	3.74	0.827	3.72	0.854	0.231	0.817
21	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าประชุมอบรม สัมมนา อภิปราย หรือทำกิจกรรมเพื่อปรับเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.91	0.889	3.78	0.878	1.154	0.249

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
22	ผู้บริหารของท่านจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ	4.03	0.601	3.99	0.715	0.531	0.596
23	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นกีฬา หรือการฟังพระธรรมเทศนา	3.93	0.826	3.86	0.758	0.681	0.496
24	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างผู้ได้บังคับบัญชาให้สำนึกและสังวรระมัดระวังเรื่องอบายมุขที่จะนำไปสู่การ ทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร	3.91	0.805	3.81	0.748	0.944	0.346
25	ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์หรือความลับของทางราชการ	4.21	0.609	4.13	0.669	0.997	0.320
ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย							
26	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาสำนึกกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย	4.11	0.620	4.12	0.662	-0.081	0.935
27	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องบริการประชาชน	3.99	0.735	3.91	0.766	0.854	0.394

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
28	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.593	4.09	0.610	1.009	0.273
29	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาต้องป้องกันอันตรายซึ่งจะบังเกิดต่อประเทศชาติ	4.18	0.684	3.99	0.664	2.224	0.028*
30	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชารักษาระยะบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.23	0.582	4.11	0.598	1.676	0.095
31	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แก่ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาให้เสร็จตามเป้าหมาย ตามหลักการ หรือตามวัตถุประสงค์	4.13	0.612	4.01	0.607	1.563	0.119
32	ผู้บริหารของท่านกำหนดเกณฑ์พิจารณาความคิดความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.89	0.754	3.68	0.862	1.987	0.049*
33	ผู้บริหารของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร	3.76	0.741	3.60	0.889	1.477	0.0142*
34	ผู้บริหารของท่านจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม	3.83	0.739	3.73	0.864	0.918	0.036*
35	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชามีความสามัคคีกลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม	3.95	0.820	3.81	0.880	1.309	0.192

ข้อที่	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation		
36	ผู้บริหารของท่านจัดให้มีการสนทนา ฟัง อภิปรายหรือบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีจิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง	3.62	0.904	3.46	1.064	1.255	0.212
37	ผู้บริหารของท่านให้ความรู้ด้านกรณีตัวอย่างทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.939	3.61	1.001	1.035	0.302
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ฯ		3.89	0.618	3.81	0.697	1.063	0.289
ด้านการพัฒนาให้ ฯ		3.88	0.624	3.81	0.678	0.838	0.403
ด้านการสร้างเงื่อนไข ฯ		3.96	0.554	3.84	0.620	1.702	0.090

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ข้อ

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 33 ข้อ

ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง
การมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
ด้านการใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัย							
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติ ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	Between Groups	1.030	2	.515	1.226	.295
		Within Groups	128.870	307	.420		
		Total	129.900	309			
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความระมัด ระวังรักษาประโยชน์ของ ทางราชการจนเกิดผลดี และเกิดความก้าวหน้า	Between Groups	.122	2	06.117	.116	.890
		Within Groups	161.365	307	.526		
		Total	161.487	309			
3	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป	Between Groups	.734	2	.367	.579	.561
		Within Groups	194.544	307	.634		
		Total	195.277	309			
4	ผู้บริหารของท่านให้ความ สนใจในทุกข์สุขและให้ ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับ บัญชาว่าเป็นผู้มีส่วนใน ความสำเร็จของงาน	Between Groups	1.004	2	.502	.877	.417
		Within Groups	175.706	307	.572		
		Total	175.710	309			
5	ผู้บริหารของท่านเป็นที่ ปรึกษาและช่วยเหลือทั้ง ปัญหางานในหน้าที่และ ปัญหาส่วนตัวของ ผู้ได้บังคับบัญชาตาม สมควร	Between Groups	2.266	2	1.133	1.292	.276
		Within Groups	269.170	307	.877		
		Total	271.435	309			
6	ผู้บริหารของท่านให้ความ เสมอภาคและความ ยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับ บัญชาโดยเท่าเทียมกัน	Between Groups	2.275	2	1.138	1.598	.204
		Within Groups	218.580	307	.712		
		Total	220.855	309			
7	ผู้บริหารของท่านรักษาคำ มั่นสัญญาและมัก ดำเนินการตามคำมั่น สัญญาที่ให้ไว้ต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	5.940	2	2.970	4.684	.010
		Within Groups	194.653	307	.634		
		Total	200.594	309			

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
8	ผู้บริหารของท่านปกป้อง คุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน ของทางราชการ	Between Groups	4.611	2	2.305	4.093	.018
		Within Groups	172.925	307	.563		
		Total	177.535	309			
9	ผู้บริหารของท่านร่วม รับผิดชอบต่องานที่ มอบหมายให้ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	3.955	2	1.978	4.470	.012
		Within Groups	135.838	307	.442		
		Total	139.794	309			
10	ผู้บริหารของท่านส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มี โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	Between Groups	9.586	2	4.793	6.044	.003
		Within Groups	243.449	307	.793		
		Total	253.035	309			
11	ผู้บริหารของท่านมักขอ ความเห็นชอบในการ บริหาร โดยการรับฟัง ข้อเสนอแนะของ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	4.666	2	2.333	3.209	.042
		Within Groups	223.208	307	.727		
		Total	227.874	309			
12	ผู้บริหารของท่านเป็น ตัวแทนพิทักษ์สิทธิ ประโยชน์ให้แก่ผู้ได้ บังคับบัญชาสอดคล้อง กับระบบคุณธรรม	Between Groups	2.161	2	1.081	1.554	.213
		Within Groups	213.532	307	.696		
		Total	215.694	309			
13	ผู้บริหารของท่านรับฟัง คำวิจารณ์ของผู้ได้บังคับ บัญชาเกี่ยวกับตนเอง อย่างใจกว้าง และพร้อม ที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง	Between Groups	2.745	2	1.372	1.692	.186
		Within Groups	248.949	307	.881		
		Total	251.694	309			

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
14	ผู้บริหารของท่านกระจาย อำนาจการบริหารให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็น สัดส่วนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	Between Groups	3.674	2	1.837	3.061	.048
		Within Groups	184.226	307	.600		
		Total	187.900	309			
15	ผู้บริหารของท่านรับรู้ และประเมินผลงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาโดย พิจารณาความชอบตาม ผลงาน	Between Groups	4.204	2	2.102	3.757	.024
		Within Groups	171.744	307	.559		
		Total	175.948	309			
ด้านการพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย							
16	ผู้บริหารของท่านมัก เผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับ ระเบียบกฎหมายในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	Between Groups	10.529	2	5.265	6.434	.002
		Within Groups	251.212	307	.818		
		Total	261.742	309			
17	ผู้บริหารของท่านปลูกฝัง ปรัชญาการเป็น ข้าราชการที่ดีแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	19.416	2	9.708	13.912	.000
		Within Groups	214.226	307	.698		
		Total	233.642	309			
18	ผู้บริหารของท่านให้ ความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการเรื่องวินัย กฎหมายแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	9.305	2	4.652	6.292	.002
		Within Groups	227.005	307	.739		
		Total	236.310	309			
19	ผู้บริหารของท่าน เสริมสร้างให้เห็นคุณค่า ว่า วินัยจะช่วยสร้าง ความดี ความเจริญและ ความสำเร็จให้แก่ตนเอง	Between Groups	9.240	2	4.620	7.940	.000
		Within Groups	178.644	307	.582		
		Total	187.884	309			

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
20	ผู้บริหารของท่าน เสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับ บัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่ง กระทำโดยการชักจูง กำชับ หรือเตือน	Between Groups	4.059	2	2.029	2.963	.053
		Within Groups	210.251	307	.685		
		Total	214.310	309			
21	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้า ประชุม อบรม สัมมนา อภิปราย หรือการทำ กิจกรรม เพื่อปรับเจตคติ ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	18.617	2	9.308	12.745	.000
		Within Groups	224.222	307	.730		
		Total	242.839	309			
22	ผู้บริหารของท่านจัดสรร งบประมาณและ ทรัพยากรสนับสนุนการ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามนโยบาย ของทางราชการ	Between Groups	.462	2	.231	.575	.563
		Within Groups	123.422	307	.402		
		Total	123.884	309			
23	ผู้บริหารของท่าน เสริมสร้างการทำ กิจกรรมร่วมกันของ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้อง รักษาวินัย เช่น การเล่น กีฬา หรือการฟังพระ ธรรมเทศนา	Between Groups	8.046	2	4.023	6.386	.002
		Within Groups	193.425	307	.630		
		Total	201.471	309			
24	ผู้บริหารของท่านเสริม สร้างผู้ได้บังคับบัญชาให้ สำนึกและตั้งวรระมัด ระวังเรื่องอบายมุขที่จะ นำไปสู่การ ทำผิดวินัย เช่น สุรา นารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร	Between Groups	10.015	2	5.008	8.420	.000
		Within Groups	182.569	307	.595		
		Total	192.584	309			

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
25	ผู้บริหารของท่าน เสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับ บัญชาที่มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษา ประโยชน์หรือความลับ ของทางราชการ	Between Groups	3.929	2	1.964	5.145	.006
		Within Groups	117.220	307	.382		
		Total	121.148	309			
ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย							
26	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชาสำนึกว่า เป็นหน้าที่ของข้าราชการ ที่จะต้องรักษาวินัย	Between Groups	6.848	2	3.424	9.047	.000
		Within Groups	116.200	307	.379		
		Total	123.048	309			
27	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชาต้อง บริการประชาชน	Between Groups	5.208	2	2.604	4.833	.009
		Within Groups	165.402	307	.539		
		Total	170.610	309			
28	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชาต้อง ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	Between Groups	8.718	2	4.359	13.140	.000
		Within Groups	101.849	307	.332		
		Total	110.568	309			
29	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชาต้อง ป้องกันอันตรายซึ่งจะ บังเกิดต่อประเทศชาติ	Between Groups	5.185	2	2.592	5.730	.004
		Within Groups	138.909	307	.452		
		Total	144.094	309			
30	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชารักษา จรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง เคร่งครัด	Between Groups	4.051	2	2.026	6.041	.003
		Within Groups	102.945	307	.335		
		Total	106.997	309			
31	ผู้บริหารของท่านกำหนด เป้าหมายในการทำงาน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ เสร็จตามเป้าหมาย ตาม หลักการ หรือตาม วัตถุประสงค์	Between Groups	3.329	2	1.664	4.539	.011
		Within Groups	112.571	307	.367		
		Total	115.900	309			

ข้อ ที่	รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
32	ผู้บริหารของท่านกำหนด เกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ หรือเลื่อน ตำแหน่งตามผลงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	10.368	2	5.184	8.733	.000
		Within Groups	182.241	307	.594		
		Total	192.610	309			
33	ผู้บริหารของท่านจัด สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ได้เหมาะสมกับการ ทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร	Between Groups	11.146	2	5.573	9.512	.000
		Within Groups	179.873	307	.586		
		Total	191.019	309			
34	ผู้บริหารของท่านจัด ระบบให้ความเป็นธรรม แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในอัน ที่จะให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์ ต่าง ๆ โดย สอดคล้องกับระบบ คุณธรรม	Between Groups	2.591	2	1.296	2.174	.116
		Within Groups	183.009	307	.596		
		Total	185.600	309			
35	ผู้บริหารของท่านให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีความ สามัคคีกลมเกลียวร่วมมือ ร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม	Between Groups	2.775	2	1.387	1.992	.138
		Within Groups	213.874	307	.697		
		Total	216.648	309			
36	ผู้บริหารของท่านจัดให้มี การสนทนา ฟัง อภิปราย หรือบรรยายธรรมเพื่อให้ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามี จิตใจสงบลดความโลภ โกรธ หลง	Between Groups	10.594	2	5.297	6.044	.003
		Within Groups	269.048	307	.876		
		Total	279.642	309			
37	ผู้บริหารของท่านให้ ความรู้ด้านกรณีตัวอย่าง ทางวินัยเป็นอุทาหรณ์แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	Between Groups	14.620	2	7.310	8.371	.000
		Within Groups	268.077	307	.873		
		Total	282.697	309			

รายการ	ความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	sig
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	Between Groups	2.164	2	1.082	2.661	.071
	Within Groups	124.803	307	.407		
	Total	126.967	309			
ด้านการพัฒนา	Between Groups	7.517	2	3.758	9.705	.000
	Within Groups	118.899	307	.387		
	Total	126.415	309			
ด้านการสร้างเงื่อนไข	Between Groups	6.195	2	3.098	9.896	.000
	Within Groups	96.094	307	.313		
	Total	102.289	309			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	4.955	2	2.477	7.379	.001
	Within Groups	103.070	307	.336		
	Total	108.025	309			

ภาคผนวก จ

ค่าจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางภาคผนวก จ

ข้อที่	Mean กลุ่มสูง	Mean กลุ่มต่ำ	S กลุ่มสูง	S กลุ่มต่ำ	กลุ่มสูง/ต่ำ (25%)	ค่าจำแนก t	หมายเหตุ
1	4.86	3.79	0.12	0.31	14	6.09	ใช้ได้
2	5.00	3.79	0.00	0.31	14	8.14	ใช้ได้
3	4.71	3.36	0.20	0.37	14	6.69	ใช้ได้
4	5.00	3.64	0.00	0.23	14	10.60	ใช้ได้
5	4.86	3.36	0.12	0.23	14	9.46	ใช้ได้
6	4.79	3.29	0.17	0.63	14	6.72	ใช้ได้
7	4.71	3.50	0.20	0.39	14	5.88	ใช้ได้
8	4.93	3.57	0.07	0.39	14	7.54	ใช้ได้
9	4.93	3.50	0.07	0.25	14	9.50	ใช้ได้
10	4.93	3.50	0.07	0.25	14	9.50	ใช้ได้
11	4.79	3.50	0.17	0.54	14	5.73	ใช้ได้
12	4.86	3.50	0.12	0.25	14	8.32	ใช้ได้
13	4.79	3.36	0.17	0.37	14	7.27	ใช้ได้
14	4.93	3.29	0.07	0.20	14	11.82	ใช้ได้
15	4.79	3.36	0.17	0.23	14	8.47	ใช้ได้
16	4.71	3.21	0.20	0.31	14	7.82	ใช้ได้
17	4.93	3.50	0.07	0.25	14	9.50	ใช้ได้
18	4.79	3.21	0.17	0.31	14	8.49	ใช้ได้
19	4.86	3.43	0.12	0.53	14	6.61	ใช้ได้
20	4.86	3.50	0.12	0.39	14	7.07	ใช้ได้
21	4.93	3.43	0.07	0.24	14	10.06	ใช้ได้
22	4.93	3.36	0.07	0.23	14	10.81	ใช้ได้
23	5.00	3.57	0.00	0.67	14	6.51	ใช้ได้
24	4.93	3.50	0.07	0.39	14	7.89	ใช้ได้
25	4.79	3.64	0.17	0.37	14	5.81	ใช้ได้

ข้อที่	Mean กลุ่มสูง	Mean กลุ่มต่ำ	S กลุ่มสูง	S กลุ่มต่ำ	กลุ่มสูง/ต่ำ (25%)	ค่าจำแนก t	หมายเหตุ
26	4.71	3.50	0.35	0.25	14	5.88	ใช้ได้
27	4.50	3.50	0.39	0.39	14	4.22	ใช้ได้
28	4.64	3.43	0.23	0.24	14	6.60	ใช้ได้
29	4.93	3.79	0.07	0.45	14	5.93	ใช้ได้
30	5.00	3.93	0.00	0.35	14	6.76	ใช้ได้
31	4.86	4.00	0.12	0.29	14	5.02	ใช้ได้
32	4.79	3.93	0.31	0.49	14	3.57	ใช้ได้
33	5.00	3.79	0.00	0.45	14	6.74	ใช้ได้
34	5.00	3.71	0.00	0.35	14	8.17	ใช้ได้
35	4.79	3.86	0.17	0.41	14	4.58	ใช้ได้
36	4.71	4.00	0.20	0.57	14	3.03	ใช้ได้
37	4.64	3.64	0.37	0.66	14	3.69	ใช้ได้

สรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม

1. จำนวนข้อของแบบสอบถาม 37
2. จำนวนผู้ตอบ (ฉบับ) 57
3. ความแปรผันรายข้อ (Si) 18.23
4. ความแปรผันทั้งฉบับ (St) 339.51
5. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 18.43
6. คะแนนเฉลี่ยทั้งกลุ่ม (Mean) 4.23
7. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Coefficient Alpha) 0.97

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางนันทวัน มณีวงศ์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเตาไหราษฎร์ผดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์

วุฒิการศึกษา ก.สม. (การวิจัยทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. นายสุแทน โคตรภูเวียง

สถานที่ทำงาน โรงเรียนผดุงนารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 อําเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม

วุฒิการศึกษา ค.บ. (ภาษาไทย) วิทยาลัยครูมหาสารคาม

ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กศ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาไทย อาจารย์พิเศษวิทยาลัยพยาบาลศรีสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจ
ผลงานครูชำนาญการพิเศษ และงานวิจัยทางการศึกษา

3. นายกฤษณา วิเชียรเพริศ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 อําเภอมือเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์

วุฒิการศึกษา ค.บ. (ครุศาสตร์บัณฑิต) วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

ครูใหญ่โรงเรียนบ้านคำโพน สปจ.กาฬสินธุ์

ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าคันโท สปจ.กาฬสินธุ์

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านนาเดิม สปจ.สุราษฎร์ธานี

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนามน สปจ.กาฬสินธุ์
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าคันโท สปจ.กาฬสินธุ์
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
 เขต 1

4. นายคำพันธ์ อัครเนตร

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

วุฒิการศึกษา ศษ.บ. (คณิตศาสตร์ เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

ครูใหญ่โรงเรียนบ้านโนนกง อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง อำเภอดงหลวง
 จังหวัดนครพนม
 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านโพนตุมหนองแสง อำเภอโพนสวรรค์
 จังหวัดนครพนม
 ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปลาปาก สปจ.นครพนม
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน สปจ.สกลนคร
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2

5. นายสินสมุทร แสนสุข

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

วุฒิการศึกษา กศ.บ. (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
 กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดงหลวง สปจ.มุกดาหาร
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหนองสูง สปจ.มุกดาหาร
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สปจ.ปราจีนบุรี

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สปจ.อำนาจเจริญ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สปจ.กาฬสินธุ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ที่ ศธ 0522.16 (บ) /179

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

เนื่องด้วย นายธีระพงษ์ ชาติรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ “เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2”

ในกรนี้นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอน เพื่อประโยชน์ในด้าน
ข้อมูลสำหรับจะนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจาก
ท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 025032870 โทรสาร 025033566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 174

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (นายสินสมุทร แสนสุข)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาพร้อมนี้

ในการจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา มีความสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนท่านด้วยตนเอง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิศักดิ์ จินตานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 174

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (นายคำพันธ์ อัครเนตร)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่แนบมาพร้อมนี้

ในการจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา มีความสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนท่านด้วยตนเอง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 174

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (นายกฤตชญา วิเชียรเพริศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่แนบมาพร้อมนี้

ในการจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา มีความสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนท่านด้วยตนเอง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 025032870

โทรสาร 025033566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 174

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุแทน โคตรภูเวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่แนบมาพร้อมนี้

ในการจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา มีความสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนท่านด้วยตนเอง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 025032870

โทรสาร 025033566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 174

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนันทวัน มณีวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามโครงการค้นคว้าอิสระที่แนบมาพร้อมนี้

ในการจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา มีความสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยการศึกษาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนท่านด้วยตนเอง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 025032870

โทรสาร 025033566-7

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธีระพงษ์ ชาติรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 กุมภาพันธ์ 2500
สถานที่เกิด	อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2526 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2547 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปี พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโนนสูงวิทยา อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย)