

ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

14 ส.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์

ของ

ฉลอง นิยมสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

68613

8/119/4

44-101

102-118

ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

บทคัดย่อ
ของ
ฉลอง นิยมสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบความพอใจของครู ต่อการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการ ลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 306 คน ซึ่งสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เขตที่ตั้ง โรงเรียนเป็นชั้น ได้ครูที่โรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 132 คน และในเขตอำเภอ รอบนอก จำนวน 174 คน โดยทั้ง 2 เขตนั้นแยกเป็น ครูหมวดวิชาสามัญ จำนวน 236 คน กับ หมวดวิชาการศึกษาและอาชีพ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า รวม 46 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน อยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน
2. ความพอใจของครู ที่โรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความพอใจของครู ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการศึกษาและอาชีพ ต่อการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TEACHERS' SATISFACTION ON THE PREVENTION OF THE TEACHERS' DISCIPLINARY
VIOLATION OF THE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION
IN CHANGWAT NAKHON SAWAN

AN ABSTRACT
BY
CHALONG CHIMSOOK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 1997

The purposes of this research were to study and compare the Teachers' Satisfaction on the prevention of the Teachers' Disciplinary Violation of the secondary school Administrators Under the Department of General Education in Changwat Nakhon Sawan in 3 aspects : Providing Academic Knowledge , Decreasing Teachers' Pressure , and Establishing Rules to prevent the Teachers from Disciplinary Violation

The Samples in this research consisted of 306 teachers, 132 of them were in city area, and 174 were in suburb area in secondary school Under the Department of General Education of Nakhon Sawan in 1995, which were stratified random sampling from two areas. The teachers in two areas were divided into 236 General Subject Teachers, and 70 Vocational Teachers

Rating-Scale questionnaires composed of 46 items reflective of those three aspects above with reliability of 0.94 was administered and then data were analyzed through mean, standard deviation and t-test

The result revealed that :

1. Teachers' Satisfaction on the prevention of the Teachers' Disciplinary Violation of the secondary school Administrators Nakhon - Sawan as a whole was in the low level in all aspects and also the satisfaction in each aspect was in the low level

2. City Teachers and Suburb Teachers' Satisfaction on the prevention of the Teachers' Disciplinary Violation of the secondary school Administrators Nakhon Sawan as a whole in all aspects and in each aspect were significant different at .05

3. General Subject Teachers and Vocational Teachers' Satisfaction on the prevention of the Teachers' Disciplinary Violation of the secondary school Administrators Nakhon Sawan as a whole in all aspects and in each aspect were significant different at .05

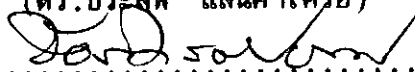
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้อันฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



..... ประธาน

(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)



..... กรรมการ

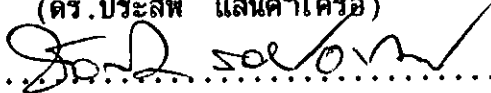
(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)

คณะกรรมการสอบ



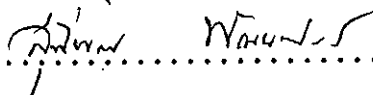
..... ประธาน

(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)



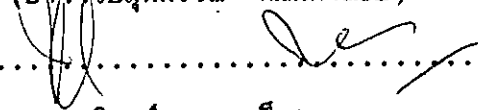
..... กรรมการ

(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ทวีรุณ หอมเย็น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้อันฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 15 เดือน พ.ค.พ.ศ. 2540

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ และ รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น กรรมการสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายก่อเกียรติ คำประกอบ ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ว่าที่ร้อยตรี ประทีป อนันต์นาวิ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ นายสุวัฒน์ สีวุฒิกันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแสงชนูทิศ นายปรีชา กองโกลด ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแสงชนูทิศ และนายรัชชัย ไพร้ง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนทับกฤชพัฒนา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22 และเพื่อนครูโรงเรียนชุมแสงชนูทิศที่ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี จนทำให้การท้าวิจัยสำเร็จไปด้วยความเรียบร้อย

ประโยชน์ คุณค่า จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่ พ่อ แม่ พี่น้องทุกคน และ ครู-อาจารย์ ผู้มีพระคุณอันประเสริฐ ขอมอบคุณความดีและความสำเร็จครั้งนี้สำหรับคุณเสาวลักษณ์ นิมสุข พร้อมบุตร-ธิดา ที่สนับสนุนให้ความหวังและกำลังใจต่อผู้วิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ฉลอง นิมสุข

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	วินัย	9
	ความหมายของวินัย	9
	ความสำคัญของวินัย	10
	การรักษาวินัย	11
	วินัยข้าราชการครู	11
	ความหมายของวินัยข้าราชการครู	11
	การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	12
	ผลกระทบของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่มีต่อโรงเรียน	16
	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย	
	ข้าราชการครู	17
	ความสำคัญของวินัยข้าราชการครูและความจำเป็นในการป้องกันการ	
	กระทำผิดวินัยข้าราชการครู	21
	การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	24
	ความพอใจของครูกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	26
	ความหมายของความพอใจ	26

ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
ศึกษาวิจัยความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.....	33
สมมติฐานการศึกษาวิจัย	35
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	81

สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	92
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย	119

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป และที่เก็บกลับคืน จำนวนตาม
สถานภาพของผู้ตอบ 39
- 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม จำนวนเป็นรายด้าน 43
- 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวนเป็นรายข้อ..... 45
- 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จำนวนเป็นรายข้อ..... 50
- 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครู จำนวนเป็นรายข้อ 55
- 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ
กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม จำนวนเป็นรายด้าน 60
- 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ
กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวนเป็นรายข้อ..... 62

8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จําแนกเป็นรายชื่อ.....	67
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู จําแนกเป็นรายชื่อ	72
10	เปรียบเทียบความพอใจของครู ระหว่าง ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน	77
11	เปรียบเทียบความพอใจของครู ระหว่าง ครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและ อาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน	78
12	ค่าอำนาจจําแนกของแบบสอบถาม ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน	118

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในทุกหน่วยงานและทุกองค์การ องค์การในระบบราชการจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ข้าราชการถือปฏิบัติ ระเบียบวินัย ที่ใช้บังคับในระบบราชการ จึงมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ ข้าราชการทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่ทางราชการกำหนดไว้ จึงจะถือว่าเป็นผู้มีได้กระทำผิดวินัย ข้าราชการ (สมาน รังสียกฤษฎี. 2531 : 94 - 95)

ข้าราชการครู นอกจากต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เช่นเดียวกับข้าราชการอื่น ๆ แล้ว ยังต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ในระเบียบ-ครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีครู สิบประการ พ.ศ. 2526 ด้วย (สมบัติ ชูชีพชัย. 2527 : 21-22) นอกจากนั้น ข้าราชการครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนสนองต่อความคาดหวังของสังคม คือเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และเยาวชน มีหน้าที่อบรมสั่งสอนโดยตรง ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชนทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากครูนั้น ถือว่าเป็นแม่แบบของเยาวชน ซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไปในอนาคต และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเยาวชนเหล่านั้น เป็นหน้าที่ของครูโดยเฉพาะ หากว่าครูตีประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีวินัย เยาวชนอันเป็นผลผลิตก็ย่อมดีและมีวินัยตาม แต่ถ้าหากว่าครูขาดวินัยเป็นผู้กระทำผิดวินัยเสียเอง เยาวชนอันเป็นผลผลิตก็ต้องขาดวินัย กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ด้อยคุณภาพอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง (วิจิตร อาวะกุล. 2532 : 45 - 46)

ในปัจจุบันครูจำนวนมาก มักประพฤติปฏิบัติตนฝ่าฝืน อันขัดต่อระเบียบวินัยหลาย ๆ กรณีเช่น ขาดความรับผิดชอบในภารกิจหน้าที่ของตน ขาดการเสียสละ ไม่อุทิศเวลาให้กับงานสอนอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ขาดความตั้งใจในการสอน ละเลยไม่ทุ่มเทไม่มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียน ไม่ตระหนักต่ออาชีพครู ซึ่งจะต้องอบรมบ่มนิสัยศิษย์ให้เป็นคนดีมีระเบียบวินัยและ เป็นพลเมืองดีตามความคาดหวังของหลักสูตร ในเมื่อครูประพฤติตนไม่เหมาะสมกับที่เป็นครู ขาดวินัย ด้อยคุณภาพ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเยาวชนอย่างยิ่ง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทางสังคมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 6)

ดังนั้น การดำเนินการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จึงมีความสำคัญ และจำเป็นมาก เพราะการไม่กระทำผิดวินัยแต่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยนั้น ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทุกด้าน และวินัยยังเป็นปัจจัยในการสร้างความเจริญ ความมั่นคงต่อชาติด้วย (เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. 2527 : 71 - 72)

การกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาครูในโรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินการ ดูแล ระมัดระวัง ป้องกันมิให้ครูผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยข้าราชการครู แต่ให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย (เชาวน์ สาสัจฉิน และนพคุณ ทรงชาติ. 2535 : 81 - 83) และทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนก็พยายามดำเนินการหาวิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในหลายรูปแบบ แต่แม้กระนั้น ข้าราชการครูก็ยังคงกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่เนือง ๆ สถิติการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูยังเพิ่มขึ้นจากเดิมทุกปี (ชานาญ สอนชื่อ. 2534 : 2 - 3) จากสถิติข้าราชการครูทั่วประเทศที่กระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยเฉลี่ยประมาณ 700 คนต่อปี (สมพงษ์ จิตระดับ. 2529 : 12) ส่วนข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามสถิติในปี พ.ศ.2538 ที่กระทำผิดวินัยข้าราชการครู จำนวน 402 คน เป็นข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษานส่วนภูมิภาคจำนวน 306 คน (กรมสามัญศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายนิติการ 2538 : 11)

สำหรับจังหวัดนครสวรรค์ ปรากฏว่าสถิติข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2537 ถึง 30 เมษายน 2538 รวม จำนวน 74 คน และเป็นข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ถูกดำเนินการทางวินัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ของข้าราชการครูจังหวัดนครสวรรค์ที่ถูกดำเนินการทางวินัย โดยเป็นครูโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง 7 คน ในเขตอำเภอรอบนอก 4 คน เป็นครูในหมวดวิชาการงานและอาชีพ 8 คน ในหมวดวิชาสามัญ จำนวน 3 คน (ฝ่ายนิติกร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และฝ่ายงานวินัย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. 2538 : 13) ซึ่งนับว่าเป็นปริมาณค่อนข้างสูง ที่ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ที่กระทำผิดวินัยข้าราชการครู ส่งผลให้ทำลายความคาดหวังความรู้สึกรักศรัทธาต่อข้าราชการครู จากประชาชนเป็นอย่างยิ่ง เพราะประชาชนคาดหวังว่าข้าราชการครูควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างยิ่งต่อบุตรหลานและเยาวชนทั่วไป ครูซึ่งถือว่าเป็นบุพการีบุคคลนั้น ไม่สมควรที่จะมีปรากฏเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเลยแม้แต่ผู้เดียว

สาเหตุทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการของจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งส่อแหลมยั่วยุให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ตามสภาพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือจังหวัดนครสวรรค์ เป็นเมืองใหญ่และเป็นเมืองศูนย์กลางการสัญจรผ่าน ซึ่งเชื่อมต่อระหว่างภาคเหนือและภาคกลาง เป็นศูนย์กลางการคมนาคมที่สะดวกไปสู่จังหวัดต่าง ๆ ในภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร อิทธิพลการแผ่ขยายด้านพฤติกรรมที่ไม่ดีมีงามจากแหล่งความเจริญของเมืองหลวงและเมืองใหญ่ ๆ เป็นไปโดยง่ายและรวดเร็ว ชักนำ ยั่วยุ ส่งผลให้ข้าราชการครู ส่อแหลมต่อการกระทำผิดวินัย-ข้าราชการครู ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จะพยายามหาวิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในหลายรูปแบบแล้วก็ตาม (สารสนเทศ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. 2538 : 1-2) จึงเป็นประเด็นให้ศึกษาว่าการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์นั้น ส่งผลต่อความพอใจของครูอย่างไรจึงทำให้สถิติการถูกดำเนินทางวินัยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ค่อนข้างสูง

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้ทำการวิจัย สนใจและมุ่งที่จะศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อค้นหาความจริงว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่เพียงใด อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ในการหาทางพัฒนากการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตต่างกัน ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของครูในโรงเรียนที่สอนในหมวดวิชาต่างกัน ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ท้าทายถึงระดับความพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม-
สามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และ
ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ปรับปรุง
แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันยิ่งขึ้น
และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับด้านวินัยต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้จำกัดขอบเขตเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ใน 3 ด้าน คือ

- 1.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
- 1.2 การลดความกดดันข้าราชการครู
- 1.3 การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด-
นครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2538 ทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวน 1,430 คน (แบบรายงานการ-
ศึกษา และ รายงานครู ภาคสถิติ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. 2538 : 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากประชากรในข้อ 2.1 ได้มา
ด้วยวิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตที่ตั้งโรงเรียนเป็น
ชั้นในการสุ่ม ใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู จำนวนได้ดังนี้

3.1.1 เขตที่ตั้งโรงเรียน

3.1.1.1 ในเขตอำเภอเมือง

3.1.1.2 ในเขตอำเภอรอบนอก

3.1.2 หมวดวิชาที่สอน

3.1.2.1 หมวดวิชาสามัญ

3.1.2.2 หมวดวิชาการงานและอาชีพ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน 3 ด้าน คือ

3.2.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

3.2.2 การลดความกดดันข้าราชการครู

3.2.3 การใช้มาตรการป้องกันการข้าราชการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกำหนดเขตที่ตั้งเป็น 2 เขต คือ

1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 6 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอรอบนอก หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภออื่น ๆ ที่ไม่ใช่อำเภอเมืองนครสวรรค์ ของจังหวัดนครสวรรค์ รวม 11 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอพยุหะคีรี โครกพระ ลาดยาว บรรพตพิสัย แก้วเลี้ยว ชุมแสง หนองบัวท่าตะโก โพธิ์สามต้น ดงพญาเย็น และกิ่งอำเภอแม่วงก์ มีจำนวน 25 โรงเรียน

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะในจังหวัดนครสวรรค์

3. ครู หมายถึงข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะในจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกได้ดังนี้

3.1 ตามเขตที่ตั้งโรงเรียน แยกเป็น

3.1.1 ครูในเขตอำเภอเมือง หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองนครสวรรค์ ของจังหวัดนครสวรรค์

3.1.2 ครูในเขตอำเภอรอบนอก หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภออื่น ๆ ที่ไม่ใช่อำเภอเมือง-นครสวรรค์ ของจังหวัดนครสวรรค์

3.2 ตามหมวดวิชา แยกเป็น

3.2.1 ครูในหมวดวิชาสามัญ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในหมวดวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา พลานามัย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่ 2 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์

3.2.2 ครูในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในหมวดวิชาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และศิลปศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์

4. ความพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึก เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

5. วินัยข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติ คือระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยา มารยาท ตามระเบียบประเพณีคุรุ สิบประการ พ.ศ.2526 ข้อบังคับที่กำหนดไว้ในมาตรา 80 ถึงมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-พลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 และร่างฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 บัญญัติให้นำมาใช้กับข้าราชการครูโดยอนุโลม และรวมถึงคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังให้ครูประพฤติปฏิบัติ อันได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ และต่อประชาชนทั่วไป

6. การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกในทางประพฤติกฎ-ปฏิบัติ อันขัดต่อวินัยข้าราชการครู

7. การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาครูในโรงเรียน ดำเนินการเพื่อมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และการวิจัยครั้งนี้ คำนึงใน 3 ด้าน คือ

7.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจอย่างถ่องแท้

7.2 การลดความกดดันข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการโครงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูได้ระบายความรู้สึกรัก ความเครียด ความกดดัน ความคับข้องใจ และความต้องการ อันจะก่อให้เกิดความสบายใจ ไม่หมกมุ่น ไม่คิดเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

7.3 การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมดูแล การกักขังกระตุ้นเตือน มิให้ครูประพฤติปฏิบัติ อันขัดต่อวินัยข้าราชการครู แต่ส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบของวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. วินัย

1.1 ความหมายของวินัย

1.2 ความสำคัญของวินัย

1.3 การรักษาวินัย

2. วินัยข้าราชการครู

2.1 ความหมายของวินัยข้าราชการครู

2.2 การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

2.3 ผลกระทบของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่มีต่อโรงเรียน

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

3.1 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู และความจำเป็นในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

3.2 การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

4. ความพอใจของครูกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

4.1 ความหมายของความพอใจ

4.2 ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. ศึกษาวิจัยความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

7. สมมติฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย

วินัย

วินัยเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะนำพาดีให้ไปสู่ความรุ่งเรือง ดังนั้น การมีวินัยจึงเป็นหัวใจของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจำเป็นต้องมี กฎเกณฑ์ระเบียบวินัย เพื่อควบคุมให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในด้านการปฏิบัติ การมี ระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้วินัยเป็นกรอบหรือ เป็นแนวทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง และเหมาะสม (สมภพ ภิรมย์. 2537 : 81)

ความหมายของวินัย

คำว่า วินัย (Discipline) ได้มีผู้รู้ให้ความหมายไว้หลายประการ เช่น

ภิญโญ สาร (2517 : 345) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต จะขาด เสียไม่ได้ เหมือนกับกฎหมายของสังคมทั่วไป การมีวินัยในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามไม่ได้หมายความว่า บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัดตายตัว แต่หมายความว่า บุคลากร ทำงานด้วยความร่วมมือและประพฤติปฏิบัติตามในสภาพที่มีระเบียบโดยปกติธรรมดา ซึ่งบุคคลทั่วไป ที่มีเหตุผลพึงปฏิบัติได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 221) วินัยคือ ระเบียบ แบบแผน ที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทาง ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2531 : 93) กล่าวว่า วินัยในราชการพลเรือนหมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติราชการไปได้ ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานราชการ

บุญชัย ชันบุญ และบรรจง ศศิธรานุกร (2519 : 2) กล่าวว่า วินัยคือ ข้อบังคับและข้อห้าม ในการประพฤติปฏิบัติในหน้าที่ราชการ หากผู้ใดฝ่าฝืน หรือละเว้น ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยจะต้อง ได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

จูเซียส (Jucius. 1968 : 514) ให้ความเห็นว่า วินัยคือ ทศนคติของบุคลากรที่มีต่อ ระเบียบข้อบังคับของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ เรียกบุคลากรดังกล่าวว่าอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี หากบุคลากรฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เรียกบุคลากรนั้นว่า ขาดระเบียบวินัย

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว "วินัย" จึงหมายถึง ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ กติกา ที่ถูกกำหนดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมที่ต้องมาอยู่ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งทั้งหลายทั้งมวลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานในหน่วยงานนั้น เป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประสิทธิผล นั้นเอง

ความสำคัญของวินัย

วินัยมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อันที่จะส่งเสริม ำทำงานประสพผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ คำว่า "วินัย" นั้น สามารถพิจารณาได้ทั้งในรูปแบบ ของการส่งเสริมและการป้องกัน ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีวินัย ผลจากการมีวินัยของข้าราชการจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ ต่องานที่ทำ ต่อสังคม และประเทศชาติโดยรวม อาจกล่าว อีกแนวคิดหนึ่งได้ว่า "วินัยมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการ" (เสนที่ จุ้ยโต. 2535 : 13)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 2) ได้บ่งชี้ให้เห็นถึงความ- สำคัญของวินัยข้าราชการ โดยกล่าวสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของข้าราชการเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. เพื่อให้องค์กรของราชการดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามแผนที่วางไว้
3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์กรของราชการ
5. เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติ

วินัยจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในทุก ๆ หน่วยงาน ด้วยเป็นสิ่งที่จะช่วย ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย และแนวปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวัง อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนตน ส่วนรวม และต่อสังคมประเทศชาติ

การรักษาวินัย

ในองค์การหรือหน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนในหน่วยงานก็จะต้องมีหน้าที่รักษาวินัย การรักษาวินัยกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. การที่บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย
2. การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย
3. การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลระมัดระวัง ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
4. การดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรผู้กระทำผิดวินัย

(วิรัช บุญมา และประทีป ทับอรรถานนท์. 2537 : 8-9)

จะเห็นว่า การรักษาวินัยถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของบุคลากรในองค์การหรือในหน่วยงาน เพราะองค์การหรือหน่วยงานจะดำเนินการได้ราบรื่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น บุคลากรขององค์การหรือหน่วยงานจะต้องมีวินัยดีและมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัยด้วย

วินัยข้าราชการครู

โรงเรียนคือหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ นอกจากภารกิจในด้านการศึกษาแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงจากโรงเรียนคือ คุณภาพของนักเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และโดยเฉพาะอย่างยิ่งระเบียบวินัยในตนเอง ซึ่งสิ่งทีกล่าวนี้อาจจะยังเกิดผลกับนักเรียนไม่ได้เลย ถ้าผู้บริหารและครูในโรงเรียนซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนมากที่สุดไม่รู้จักระเบียบวินัย ดังนั้นภารกิจของโรงเรียนทีกล่าวนี้อาจจะทั้งทางตรงและทางอ้อมจะบรรลุเป้าหมายได้มากนักเพียงใดย่อมขึ้นกับความมีระเบียบวินัยของบุคลากรในโรงเรียนด้วย

ความหมายของวินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่

อาชีพครูเป็นอาชีพสำคัญ ซึ่งทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ (ชานาญ สอนเชื้อ. 2534 : 9)

วินัยข้าราชการครู เป็นข้อกำหนดเฉพาะเพื่อให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติเพิ่ม นอกเหนือจากข้อปฏิบัติของข้าราชการอื่น ซึ่งได้แก่ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ที่กำหนดสำหรับผู้ที่มิอาชีพครู อาทิถือปฏิบัติ และรวมไปถึงระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณ และระเบียบวินัยประเพณีครูด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 2)

ดังนั้นอาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนด อยู่หลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่มีบทบาทในการปั้นแต่ง สมาชิกของสังคมให้เป็นพลเมืองดีเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จึงจำเป็นต้องควบคุมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม มีจรรยาบรรณที่ดีตามแบบฉบับของสังคมไทย

การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

เนื่องจากข้าราชการครู เป็นข้าราชการประเภทพิเศษที่มีกฎหมายเฉพาะคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และร่างฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ด้วยเหตุที่ต้องเล็งเห็นความสำคัญของอาชีพครู ซึ่งสังคมเกิดทุนและคาดหวังค่อนข้างสูง ครูจึงเป็นวิศวกรสังคม เป็นบุรณิบุคคลที่สำคัญ จำเป็นต้องดำรงตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับที่สังคมคาดหวัง และด้วยเหตุที่ครูจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบกฎหมายทั้ง 3 ฉบับคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และร่างฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ในมาตรา 80 ถึง 98 และระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 สิบประการ ซึ่งมีประเด็นนำทั้ประพฤติปฏิบัติและห้ามประพฤติปฏิบัติอยู่มากมาย โอกาสที่จะประพฤติปฏิบัติตนผิดพลาดก็ย่อมมีมากตามมาด้วย และหากว่าข้าราชการครูผู้ใดประพฤติปฏิบัติตนนอกกรอบระเบียบวินัยดังกล่าวข้างต้นก็ถือว่าข้าราชการครูผู้นั้นกระทำผิดวินัยข้าราชการครู (วิรัช บุญนา และประทีป ทับอัติตานนท์. 2537 : 1-2)

สำหรับกรณีการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูนั้น แยกเป็นประเด็นใหญ่ ๆ ได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น

1.1 เจ้าหน้าที่การเงินยกยอกเงินบำรุงการศึกษาไปใช้ส่วนตัว

- 1.2 มีหน้าที่อยู่เวร มารับเวรเช้า รับเวรแล้วออกไปทำธุระส่วนตัวข้างนอก
- 1.3 มีหน้าที่อยู่เวร ไม่ยอมมาอยู่ ทำให้เครื่องพิมพ์ดีดของโรงเรียนถูกลักขโมย
- 1.4 มาอยู่เวรแล้วขโมยทรัพย์สินของโรงเรียนเสียเอง
- 1.5 ไม่ทำบัญชีการเงินและบัญชีพัสดุให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- 1.6 มาสายบ่อยครั้งโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- 1.7 กลับก่อนเวลาเสมอ ๆ
- 1.8 ำให้เพื่อนลงชื่อมาทำงานแทน
- 1.9 ลงชื่อมาปฏิบัติราชการแล้วไม่อยู่โรงเรียน
- 1.10 เข้าสอนเช้าและเลิกสอนก่อนหมดเวลาเสมอ ๆ
- 1.11 ทิ้งชั่วโมงสอนไปทำธุระส่วนตัว

2. กระทำผิดวินัยข้าราชการครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเสื่อมเสีย เช่น

- 2.1 เมาสุราแล้วอาละวาด ทำลายทรัพย์สินของโรงเรียน
- 2.2 ลงเวลาทำงานแล้ว แอบไปดื่มสุราที่ร้านข้างโรงเรียน แล้วมาสุรามาดื่มที่

โต๊ะทำงานและที่ห้องพยาบาลของโรงเรียนในเวลาราชการ

- 2.3 เล่นรัมมี่ขณะอยู่เวร

- 2.4 เล่นหวยใต้ดิน

- 2.5 ครูชายมีบุตรภริยาแล้ว ไปหลอกผู้หญิงว่ายังเป็นโสดอยู่ อยากแต่งงาน

ด้วย ผู้หญิงหลงเชื่อและยอมมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย จนตั้งครรภ์ขึ้นมา พอคลอดบุตรก็ถูกครูชายผู้นี้ทอดทิ้ง

- 2.6 ครูชายกับครูหญิงมีความสัมพันธ์กันชั่วสาวต่อกันทั้ง ๆ ที่แต่ละฝ่ายมีคู่สมรสแล้ว

- 2.7 ครูสตรีมีคู่สมรสแล้ว ไปมีความสัมพันธ์ในทางชั่วสาวกับสามีของผู้อื่นจนถึงขั้น

ได้เสียกัน

- 2.8 ครูชายจดทะเบียนสมรสซ้อนและไม่รับผิดชอบครอบครัว

- 2.9 เป็นหนี้แล้วไม่ยอมชดเชยตามกฎหมาย พอเจ้าหนี้มาทวง กลับทำให้อับอาย

- 2.10 เรียกร้องเงินจากผู้ปกครองนักเรียนที่พานูตรมาสอบเข้าเรียนต่อโดยอ้างว่า

จะช่วยให้เด็กสอบเข้าได้

✓ 2.11 ทุจริตในการเปิดค่าเข้าบ้าน

3. กระทำผิดวินัยข้าราชการครู เกี่ยวกับจัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา เช่น

3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งให้อยู่เวร ไม่ยอมมาอยู่ อ้างว่าลืม

✓ 3.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งให้คุมสอบนักเรียน ไม่ยอมคุม

✓ 3.3 ไม่ยอมส่งผลการสอบแก้ตัวของนักเรียนตามเวลาที่ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนด

ทำให้โรงเรียนไม่สามารถแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนทราบตามกำหนด

3.4 ไม่เข้าประชุมตามคำสั่งผู้อำนวยการโรงเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

✓ 3.5 ไม่ยอมส่งแผนการเรียนการสอนตามเวลาที่ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนด

ต้องเตือนถึง 2 ครั้ง จึงส่ง

✓ 3.6 ผู้อำนวยการโรงเรียนทำหนังสือตักเตือนเรื่องเข้าสอนช้า พออ่านจบก็ขยำ

หนังสือทิ้งด้วยความไม่พอใจ

✓ 3.7 ได้เถียงผู้บริหารโรงเรียนในขณะประชุม ผู้บริหารโรงเรียนสั่งให้หยุด

กลับตะโกนเสียงดังกว่าเดิม

✓ 3.8 พูดกับนักเรียนที่นั่งอยู่ในโรงอาหารว่า "โรงเรียนเราห่วยลง ๆ ก็เพราะ

มีผู้อำนวยการจ๋อง เล่นพรรคเล่นพวก วัน ๆ เอาแต่มุดหัวอยู่ในห้อง"

4. กระทำผิดวินัยข้าราชการครู ที่กระทำเกี่ยวกับนักเรียน เช่น

4.1 พูดนอกเรื่อง พูดสัปดน พูดคำพวน พูดสองแง่สองมุม พูดเรื่องส่วนตัวในขณะที่สอน

เป็นประจำ

✓ 4.2 พูดมึงกูกับนักเรียน เรียกชื่อพ่อแม่ของนักเรียนเป็นชื่อนักเรียน

4.3 ต่ำนักเรียนว่า "พ่อแม่ไม่สั่งสอน หรือว่าพ่อแม่สอนให้ทำอย่างนี้"

4.4 วางอำนาจ เกรี้ยวกราด ดูถูกเหยียดหยามนักเรียน

4.5 ให้นักเรียนช่วยตรวจข้อสอบ

4.6 ำห้คะแนนนักเรียนโดยไม่ได้ตรวจกระดาษคำตอบ

4.7 เป็นกรรมการคุมสอบ ไม่คุมสอบให้รัดกุม เป็นเหตุให้นักเรียนลอกคำตอบกัน

4.8 สั่งนักเรียนที่ต้องสอบแก้ "ร" แก้ "อ" ำให้ซื้ออุปกรณ์การแต่งรามาให้

แล้วจะสอบได้

4.9 เก็บเงินจากนักเรียนอ้างว่าจะนำไปซื้อหนังสือมาให้แก่นักเรียน แต่ไม่ได้ซื้อ และไม่คืนเงินจนกระทั่งถูกร้องเรียนจึงคืนให้

4.10 ขอยืมเงินนักเรียนแล้วไม่ยอมมาใช้

4.11 รับผิดชอบและแหว่นจากนักเรียนแล้วไม่ยอมคืน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนต้องทวงถามหลายครั้ง จึงได้ส่งคืน

4.12 ขวนนักเรียนหญิงดื่มเบียร์

4.13 พานักเรียนไปเที่ยวต่างจังหวัดโดยไม่ได้อาณุญาตผู้บังคับบัญชาและผู้ปกครองนักเรียน ให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

4.14 ยุงนักเรียนให้กระด้างกระเดื่องต่อผู้บริหารโรงเรียน

4.15 ครูขายสิ่งนักเรียนหญิงให้มาสอบแก้ตัวที่โรงเรียนในวันหยุดราชการเพียงคนเดียว แล้วถือโอกาสสลับลูก

4.16 ครูขายพานักเรียนหญิงไปทานอาหารแล้วจะยื่นค้ายอให้นักเรียนดื่มเบียร์เมื่อนักเรียนดื่มเข้าไป และมีอาการมึนเมาที่พาเข้าโรงแรม แม้จะไม่มีความสัมพันธ์ทางเพศต่อกันถึงขั้นได้เสีย ก็เป็นการประพฤติด้อย่างร้ายแรง

4.17 ครูขายได้เสียกับนักเรียนหญิงไม่ว่านักเรียนหญิงจะสมัครใจหรือไม่ก็ตาม

4.18 ครูขายทำตัวสนิทสนมกับนักเรียนจนเกินขอบเขต ผู้บริหารโรงเรียนตักเตือนแล้วไม่ยอมเชื่อฟัง

4.19 ลงโทษนักเรียนโดยวิธีหยิก ตบหลัง

4.20 ลงโทษนักเรียนโดยวิธีตบหน้า คี๋งู กระชากผม

4.21 เจียนนักเรียนจนเนื้อแตกเลือดออก

4.22 ลงโทษนักเรียนโดยใช้ป้ายแขวนคอ แล้วยืนหน้าห้องและให้คานรอบสนาม

4.23 ลงโทษนักเรียนที่ทะเลาะกันโดยวิธีให้ต่อยกันที่หน้าเสาธงจนนักเรียนได้รับ

บาดเจ็บ (สมภพ ภิรมย์. 2537 : 82)

สาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครูนั้น มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ประวิณ ฌ นคร (2533 : 89) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยคือ

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ว่าผิด

2. อิทธิพลบังคับ ซึ่งทำให้จำเป็นต้องกระทำผิดวินัย

3. ความจำเป็นซึ่งกันทำให้กระทำผิดวินัย

4. ความกดดันทางอารมณ์ไม่มีทางระบายจึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย

กรมสามัญศึกษา (2537 : 1-6) ได้สรุปสาเหตุที่ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษากระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวครู ไม่รู้ระเบียบแบบแผน รู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือเจตนาทุจริต

2. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ชักชวนให้กระทำผิดวินัย

3. สาเหตุจากระบบบริหารโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ขาดการดูแลเอาใจใส่ บังคับให้กระทำผิดวินัยทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

4. สาเหตุจากสังคมภายนอก ซึ่งเข้ามามีอิทธิพลชักจูงให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

จากกรณีปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูดังกล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นนี้มีผลทั้งต่อตัวครู ต่อผู้บริหาร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อนักเรียน อีกทั้งยังเป็นสาเหตุโยงใยไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนคุณภาพด้านอื่น ๆ ของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากครูซึ่งเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ไม่สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนยึดถือได้

ผลกระทบของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูที่มีต่อโรงเรียน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับวินัยของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ถ้าหากครูและบุคลากรในสถานศึกษาขาดระเบียบวินัยภารกิจของโรงเรียนก็ย่อมจะหย่อนประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพตามไปด้วย ไม่ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหย่อนวินัยแล้วจะปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรวินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีส่วนช่วยบริการความสะดวกให้แก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาต่อการบริหารราชการอันจะก่อให้เกิดความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผลประเทศเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าข้าราชการครูไม่มีวินัยดีพอจะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หย่อนประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ยิ่งถ้าข้าราชการครูหย่อนวินัย

อย่างมากถึงขนาดมุ่งแต่ ทูจจริต คดโกง ไม่เอาใจใส่หน้าที่ และประพฤติดเลวโหลก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อม หรืออาจถึงกับล่มสลายได้ในที่สุด (ประวิม ฌ นคร. 2534 : 218)

วิจิตร อาวะกุล (2532 : 46-47) ได้กล่าวถึงความมีวินัยของคนในสังคมว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้สังคม ประเทศชาติ เจริญรุ่งเรือง เพราะคนมีวินัยคือคนที่มีคุณภาพและวินัยสามารถกำหนดและบังคับควบคุมตนเองให้ทำแต่ในสิ่งที่ดีงาม สามารถทำการงานต่าง ๆ ที่ดีงามได้ด้วยสำนึกของตัวเอง และสามารถหาความดีได้ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง จนวันการทำความดีได้ด้วยการห้ามใจตนเอง รู้จักพัฒนาตนเองโดยไม่ทำให้อื่นและสังคมเดือดร้อน ในทางตรงกันข้ามกับผู้ที่ขาดระเบียบวินัย ชอบฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีไว้ ทำให้เกิดความล้มเหลวในการปกครองอันจะเป็นสื่อที่นำมาซึ่งการขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลา การหลบเลี่ยงงาน การไม่ซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และทูจจริตประพฤติดิชอบต่องานในหน้าที่ของตน

แบลค (Black. 1966 : 3) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ "วินัย" ไว้ว่า วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้ว องค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วผลกระทบของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการจึงเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความล่มสลายขององค์การนั้น ๆ ได้ ในเมื่อองค์การนั้นขาดเครื่องยึดเหนี่ยวที่จะช่วยให้คนในองค์การใช้เป็นหลักยึดและถือปฏิบัติ ที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียน ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีทั้งครูและนักเรียนเป็นจำนวนมากที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าสภาพความเป็นอยู่ของคนในโรงเรียนนั้น ๆ อยู่กันอย่างไม่มีกฎเกณฑ์ กติกา ที่จะยึดถือร่วมกัน ความสับสนวุ่นวาย ก็อาจจะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าถ้าข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่มีระเบียบวินัยแล้ว ผลเสียก็จะบังเกิดแก่สังคมและประเทศชาติสืบเนื่องกันต่อไปโดยไม่มีทางหลีกเลี่ยง

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

เกริกเกียรติ เอกพจน์ (2531 : 20) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างระเบียบวินัยว่า เป็นหน้าที่และบทบาทโดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องให้การอบรมสั่งสอน แนะนำ

กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบอันจะก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ดีจนเป็นปกตินิสัย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดวินัยที่ดีขึ้นในหน่วยงานโดยไม่ต้องมีการบังคับ

สมพงษ์ วัฒนสุระ (2527 : 2) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย คือ การกระทำทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยนั่นเอง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกระทำได้ ในลักษณะดังนี้

1. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี

ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นผู้มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี จะเป็นเครื่องชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตาม เช่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เป็นผลดีแก่ราชการ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง กระทำตนเป็นตัวอย่างให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยตาม

2. สร้างศรัทธา

ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะความศรัทธา จะทำให้คนมีขวัญและกำลังใจ มีความรัก ยอมร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะเป็นผลให้ง่ายต่อการทำให้มีวินัย ศรัทธาที่มีผลต่อการสร้างวินัยคือ

2.1 ศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาจะทำให้มีความร่วมมือร่วมใจ ทำตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ และทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชา เป็นผลทำให้ทำงานอย่างมีความตั้งใจ อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างร่วมมือประสานงาน และทำตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ เช่น สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง สนใจทุกข์สุขผู้ได้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว ให้ความเสมอภาคความยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน ชมเชย สนับสนุนผู้ที่ทำงานดีประพฤติดี รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้ ปกป้องคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ โดยร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่นมั่นคง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยความใจกว้าง

2.2 สร้างศรัทธาในงานที่ทำ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาศรัทธาในงานที่ทำก็จะทำให้มีความรักงานเต็มใจและตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาในงานที่ทำ ก็จะไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำ และไม่ตั้งใจทำ ไม่อยากทำ ทำให้เกิดการเกงานหรือทำแต่เพียง

ให้หมดเวลาไปโดยไม่คำนึงถึงผลงานว่าจะดีหรือไม่ดี การสร้างศรัทธาในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างได้โดยใช้ภาวะผู้นำทำให้ผู้ทำงานเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ทำนั้น

2.3 ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสบายใจในการทำงาน และอยากทำงาน ไม่อยากเกี่ยงงาน จึงทำให้มีวินัย การศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ศรัทธาในสถานที่ทำงาน ศรัทธาในบรรยากาศของที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทำให้เกิดขึ้น

3. การฝึกอบรมให้มีวินัย

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ จุดมุ่งหมายและแนวทางดำเนินการดังนี้

1. เพื่อให้ความรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนจะมีโทษและผลเสียอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่และเกิดความกลัวไม่กล้าทำผิด

2. เพื่อเตือนสติให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความบริสุทธิ์ใจ มีอุดมคติในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาความลับของทางราชการ

3. เพื่อรับทัศนคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตลอดจน ต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้ทำงานโดยมีอุดมคติเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

4. เพื่อรับพฤติกรรมให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่กรมสามัญศึกษาไว้วางใจให้บริหารราชการในโรงเรียนบังคับบัญชาข้าราชการครูในโรงเรียน ดูแล กำกับ การปฏิบัติราชการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของกรมสามัญศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมอยู่มาก เช่น ในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมนอกกรอบนอกทางจากบรรทัดฐานทางสังคม (Standard Norm) ซึ่งถึงแม้จะยังไม่ถือว่าเป็นกรณีกระทำผิดวินัยข้าราชการก็ตาม ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องสอดส่องดูแล ว่ากล่าวตักเตือน เพื่อให้สมาชิกดังกล่าวประพฤติปฏิบัติอยู่ในกฎเกณฑ์ ในกรอบระเบียบข้อบังคับ กล่าวคือให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและเสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยข้าราชการครู และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อมีมูลกรณีที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยข้าราชการครู

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การอุทิศหรืออื่นใด ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยข้าราชการครู ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู การควบคุมดูแลสังเกตการณ์ และการขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยข้าราชการครูในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันได้ตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยข้าราชการครู (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523)

โดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ได้บังคับบัญชาของตน ด้วยเหตุผลตามพรหมวิหาร 4 และมักจะใช้วิธีประนีประนอมต่อรองตามเทคนิคการบริหารมากกว่าที่จะดำเนินการทางวินัย นอกเสียจากว่าได้พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแล้วไม่ดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะดำเนินการทางวินัย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 22)

ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารในโรงเรียนนั้นคือการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนงานที่ได้รับ สิ่งที่น่าห่วงใยเหล่านี้จะบังเกิดขึ้นในโรงเรียนมิได้เลย ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ จากครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ และด้วยเหตุดังกล่าวนี้เอง บทบาทสำคัญที่ผู้บริหารพึงต้องใส่ใจดูแลคือการป้องกันและเสริมสร้างระเบียบวินัยของครูและบุคลากรในสถานศึกษา อันจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ระบบและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และนี่คือเป้าหมายที่ผู้บริหารทุกคนมุ่งหวัง กล่าวคือ ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาวินัยข้าราชการครู ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการ ในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย คือเน้นเป็นพิเศษเกี่ยวกับกิจกรรมการป้องกัน และเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้บัญญัติไว้ในมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และร่างฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 บัญญัติให้เข้ามาใช้กับข้าราชการครูโดยอนุโลมนั้น ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

อีกทั้งป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพราะในโรงเรียน ถือว่าครูเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับเด็กซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องเป็นผู้มีวินัยในตนเองก่อน โดยผู้บริหารจะเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน เนื่องจากวินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Leadership Function) หากผู้บริหารได้ปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว การป้องกันและการเสริมสร้างวินัยแก่ครูในโรงเรียนย่อมทำได้โดยง่าย ปัญหาครูกระทำผิดวินัยก็จะลดลง (วิวัฒน์ เอี่ยมพนา. 2538 : 25 - 26)

ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู และความจำเป็นในการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ข้าราชการครู

วินัยของข้าราชการครูนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ที่มีอาชีพครูอย่างยิ่ง กล่าวคือความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนโดยตรง ถ้าครูมีความตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน ช่วยชักนำให้นักเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในทางจิตวิทยาถือว่า วัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่ใกล้ชิดซึ่งตนเคารพนับถือ หากว่าครูเป็นผู้มีระเบียบวินัย เด็กก็จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีงามของครู ซึ่งก็จะเป็นผลให้เด็กเจริญรอยตามมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครู เด็กเหล่านั้นเมื่อเติบโตใหญ่ก็จะ เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สังคมก็ย่อมเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติก็จะเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ฉะนั้นการที่ครูดำรงตนอย่างมีวินัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเท่ากับเป็นการพัฒนาอาชีพครูให้มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับตามความคาดหวังของสังคมว่าครูคือบุรุษนียบคุณ (ชานาญ สอนชื่อ. 2534 : 12 - 13)

สปริงเกิล (Sprigel. 1966 : 283) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง มีวินัยในหน่วยงาน เพราะว่าวินัยจะเป็นสิ่งที่ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นของการจัดองค์การเพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การและในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีการป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนต่อการปฏิบัติตามวินัย

ประวิณ ณ นคร (2535 : 432) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีวินัยในองค์การทั้งนี้ เพราะว่าวินัยจะช่วยควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในองค์การดังนี้

1. ในลักษณะที่เป็น "การควบคุมงานเอง" (Self Control) ทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเอง ปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการขององค์การ

2. ในลักษณะที่เป็น "เงื่อนไขที่ทำให้พฤติกรรมอันเป็นระเบียบ (Condition for Orderly behavior) เป็นการควบคุมคนในองค์การให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่าง ๆ เช่น สร้างขวัญ และความสามัคคี เป็นต้น

3. ในลักษณะที่เป็น "กระบวนการทางวินัยตาม (Judicial due Process) โดยมุ่งไปที่กระบวนการตามกฎหมายเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหมายหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดซึ่งนับว่าเป็นแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยอีกทางหนึ่ง

วิรัตน์ ล้อเจริญ (2528 : 51) ได้กล่าวถึงระเบียบวินัยว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะว่าระเบียบวินัยนั้นเปรียบเสมือนเป็นคุณธรรมพื้นฐานหรือคุณธรรมหลักที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของคนให้ดีขึ้น เพราะเมื่อคนเรามีวินัยแล้ว ย่อมมีคุณภาพอื่นๆตามมาอีกมาก อันจะเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และคนมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

1. วินัยช่วยไม่ให้เป็นคนเห็นแก่ตนเอง

การที่คนเรายอมสละประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น หรือของส่วนรวม นับว่าเป็นคุณธรรมอันสูงยิ่ง เป็นการฝึนธรรมชาติของคน แต่ก็มีผู้ทำได้และปฏิบัติอยู่เสมอ คนที่เสียสละไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจเข้มแข็งสามารถข่มใจตนเอง ตัดความอยากได้ สละความสุขและผลประโยชน์ของตนได้ การเสียสละเช่นว่านี้ เกิดขึ้น ด้วยเหตุสองประการ ประการแรกเพราะมีการบังคับ ประการที่สองกระทำด้วยความสมัครใจ การเสียสละที่เกิดจากความสมัครใจ คือการเสียสละที่แท้จริง การเสียสละจึงเป็นผลของการมีวินัยในตนเอง หรืออาจจะกล่าวในทางกลับกันได้ว่า คนมีวินัยย่อมเป็นผู้เสียสละ ไม่เห็นแก่ตนเอง

2. วินัยช่วยให้เกิดความขยันขันแข็ง

คนขยัน คือ คนที่มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จโดยเร็ว คนขยันจึงไม่มีเวลาว่าง คือไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งสำเร็จบรรลุจุดประสงค์แล้วก็ทำงานใหม่ต่อไป คนที่ทำงานมากและได้รับความสำเร็จมาก ย่อมได้ผลผลิตมาก ผลดังกล่าวส่งเสริมให้เกิดความมั่งคั่ง อยู่ดีกินดี มีความสุข ความขยันขันแข็งจึงเป็นคุณธรรมสำคัญในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล

3. วินัยช่วยให้เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมสำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการอยู่ร่วมกันเมื่อมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปอยู่รวมกันหรือทำงานร่วมกัน ย่อมมีข้อตกลงหรือข้อกำหนดว่าใครจะทำอะไร และได้รับผลตอบแทนอย่างไร การปฏิบัติตามข้อตกลง เรียกว่า เป็นความซื่อสัตย์ สุจริต ถ้าคนใดคนหนึ่งหรือทุกคนในสังคมนั้นไม่ซื่อสัตย์ คือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง คนเหล่านั้นก็อยู่ร่วมกันไม่ได้ หรืออยู่ได้แต่ไม่มีความสุข ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกัน

4. วินัยช่วยให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด

การใช้จ่ายอย่างประหยัดเป็นผลจากความรู้สึกนึกคิดว่า ความถูกต้องนั้นคืออย่างไร แล้วจึงกำหนดความประพฤติและการปฏิบัติของตนให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความมีวินัย คือ ประหยัดด้วยสำนึกจากจิตใจของตน ความมีวินัยจึงเป็นรากฐานสำคัญของนิสัยประหยัด ชาวใดมีคนประหยัดมาก หมายความว่า คนในชาตินั้นมีวินัย ซึ่งย่อมจะส่งผลดีต่อประเทศชาติ

5. วินัยทำให้รับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม

บุคคลต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นประการแรก เพื่อสนองความต้องการของตน เช่น การหาเลี้ยงชีวิตให้อยู่ดีกินดีด้วยการทำงาน การหาอาหารมารับประทาน ฯลฯ ส่วนการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหน้าที่ของบุคคลทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคม แต่มีบางคนเป็นอันมากรู้และเข้าใจข้อเท็จจริงต่างๆ แต่ไม่ปฏิบัติ เพราะขาดสำนึกในความถูกต้องดีงาม ไม่ขาดความรู้หรือความเข้าใจ การที่คนมีความสำนึกในความถูกต้องแล้วปฏิบัติ ก็คือความมีวินัยนั่นเอง ดังนั้นเรื่องของความรับผิดชอบก็คือ เรื่องของความมีวินัย คนที่รับผิดชอบ คือ คนที่มีวินัย เพราะ สามารถบังคับจิตใจตนเองให้ปฏิบัติสิ่งที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและต่อตนเองได้

6. วินัยช่วยให้มีระเบียบและปฏิบัติตามระเบียบ

ความมีระเบียบ คือการปฏิบัติตามระเบียบ เป็นลักษณะนิสัยที่แสดงถึงจิตใจอันงดงามเรียบร้อย ไม่ว่าผู้ปฏิบัตินั้นจะกระทำด้วยความสมัครใจหรือเพราะเหตุจำเป็นอย่างอื่น ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความเรียบร้อยและความงดงาม ซึ่งรวมถึงความสงบสุขด้วย

7. วินัยช่วยให้มีสุขนิสัย

สุขนิสัยเป็นลักษณะที่ตัวอย่างหนึ่งของการรักษาความสะอาด ทำให้ปลอดจากเชื้อโรค เป็นผลให้บุคคลมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีความสุขกายสุขใจ มีนิสัยรักความสะอาด และรู้จักบำรุงสุขภาพของ

คนให้แรงสนับสนุนอยู่เสมอ สุขนิสัยเป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล คนที่จะมีสุขนิสัยต้องมีความรู้ความเข้าใจในเหตุผลของการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพอยู่บ้าง พอเป็นพื้นฐานเมื่อเข้าใจแล้วจึงจะมีความเชื่อว่าการกระทำจนเป็นผลดีแล้วจึงถึงขั้นปฏิบัติ

8. วินัยช่วยในการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ ผู้ใดมีวินัยสูงย่อมพัฒนาตนเองได้มากกว่าผู้ที่มีวินัยต่ำ หรือไม่มีเลย เพราะคนที่ไม่มีวินัยจะไม่กระทำการใด ๆ จนกว่าจะมีคนมาบอกหรือสั่ง แต่คนมีวินัยจะไม่รอให้มีคนมาบอกหรือสั่ง เมื่อเห็นว่าสิ่งใดเหมาะสมถูกต้องและเป็นประโยชน์แล้วก็จะกระทำ จึงกล่าวได้ว่าคนมีวินัยย่อมพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

เมื่อกล่าวโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าวินัยมีความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโรงเรียนซึ่งมีทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ที่จะต้องปฏิบัติกิจกรรมต่างๆร่วมกัน จึงจำเป็นต้องมีการรอบ ขอบช่วยในการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการควบคุมทั้งส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

สมพงษ์ วัฒนสุระ (2527 : 6-9) ได้กล่าวถึงการป้องกันไม่ให้ข้าราชการ กระทำผิดวินัยสามารถที่จะกระทำได้โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้ง และทั่วถึง สำหรับวิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการเพื่อป้องกันการกระทำวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ซึ่งอาจทำโดยการสอนแนะ การประชุมชี้แจง จัดสัมมนา เป็นต้น
2. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน รวบรวมระเบียบคำสั่ง กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เรื่องต่าง ๆ แจกจ่าย
3. ให้ความรู้แก่ข้าราชการเกี่ยวกับหนังสือเวียน ระเบียบคำสั่งที่ออกใหม่ ฯลฯ

การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรักษาวินัย อันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาครูในโรงเรียนโดยตรงที่จะต้องคอยระมัดระวังป้องกันมิให้ครูผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยการกระทำในทางที่จะมิให้เกิดเหตุ อันจะทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู และปกป้องข้าราชการครูให้พ้นจากเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยการเอาใจใส่ การให้ความรู้ การจัดกิจกรรมผ่อนคลาย การสังเกตการณ์ การกำกับติดตาม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู .

นอกจากวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้เสนอแนะการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูไว้ ดังนี้

ประวิณ ฌ นคร (2533 : 94) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
3. ดูแลละเมิดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักจูงให้กระทำผิดวินัย
4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีทางระบายความรู้สึก ความต้องการ หรือความคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

ชานาญ สอนชื่อ (2534 : 17 - 18) เสนอการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยจำแนกเป็น 3 วิธี คือ

1. โดยการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัยเพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาทางป้องกัน ดังนี้
 - 1.1 การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่
 - 1.2 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกข้าราชการครู
 - 1.3 การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่ต้องทราบ
 - 1.4 การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องทำหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญที่อาจกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น งานการเงิน
2. โดยการหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการ ความคับข้องใจของข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัยได้ จึงหาทางป้องกันโดย
 - 2.1 ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลอื่น
 - 2.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ

2.3 การจัดให้มีผู้รับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะ

2.4 การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

2.5 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

3. โดยการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เนื่องจากข้าราชการครูกระทำผิดวินัย เพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำ เช่น มัวเมาในอบายมุข มีโอกาสเปิดช่องส่อโจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลย์ระหว่างคนกับงาน หรือสาเหตุจากความเจ็บป่วยทางกายและทางจิต จึงควรรหาทางป้องกันโดย

3.1 การดูแลและมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

3.2 ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็นการผิดวินัยแต่เนิ่น ๆ

3.3 ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข

3.4 จัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูได้เห็นและปฏิบัติตาม

3.6 การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการจึงเป็นภารกิจและหน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำเพื่อคิดค้นหาแนวทางในอันที่จะป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย อีกทั้งยังต้องหาทางขจัดเหตุที่จะทำให้เกิดกับผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย รวมทั้งปกป้องคุ้มครองกับผู้บังคับบัญชาให้พ้นจากเหตุที่กระทำผิดวินัยให้จงได้ ทั้งนี้ในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนก็จะต้องมีภารกิจและหน้าที่ดังกล่าวที่จะหาแนวทางดำเนินการมิให้ข้าราชการครูในโรงเรียนกระทำผิดวินัยข้าราชการครูด้วยการให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ไม่ขัดต่อวินัยข้าราชการครู

ความพอใจของครูกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

ความหมายของความพอใจ

ความพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของคน มีผู้กล่าวถึงความหมายของความพอใจไว้ดังนี้

สตรัส และเซเลส (ครุณี ใยเฟือก. 2534 : 15; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayles. 1960) ให้ความหมายของความพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่ถูกต้อง ชอบใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ ใ้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 252-253) กล่าวว่า ความพอใจเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม เมื่อบุคคลมีความพอใจ ก็จะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจ

มอร์ส (Mores. 1955 : 27) กล่าวว่า ความพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และเกิดความสบายใจ

พิชัย ศรีใส (2534 : 23) สรุปว่าความพอใจเกิดจากรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2529 : 107) ความพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับปรารถนาของคนกับบรรลุเป้าหมาย และความต้องการของเขาในขณะนั้น

พรรณราย ทพยะประภา (2529 : 76) ความพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ เป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลายประการที่คนมีต่อสิ่งที่เขาเกี่ยวข้อง ต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตของเขาเอง

จรัส โพธิ์จันทร์ (2528 : 17) ความพอใจต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นความรู้สึกของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกทางบวก ในทางเป็นกลาง หรือในทางลบ หากความรู้สึกใ้เต็มเอียงไปทางบวก การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าว้เต็มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ

กล่าวได้ว่า จากความหมายของความพอใจดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพอใจเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่องานต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง ต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ต้องรับผิดชอบนั้น ๆ ด้วยความสนใจ ความกระตือรือร้น และมีความสุขกับการปฏิบัติ มีความภูมิใจในความสำเร็จที่ตนทำ

ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

สุวรรณ ชนะสงคราม (2531 : 4) ได้กล่าวถึงความพอใจของข้าราชการที่มีต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยว่า ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีทัศนคติต่อ "วินัย" ในทางลบโดยเห็นว่าเป็นเรื่องบ้กบังใจ เป็นบัญญัติต่อการที่จะทำอะไรได้ตามใจชอบ เมื่อมีทัศนคติเช่นนี้แล้ว ข้าราชการหลายคน

จึงไม่พึงพอใจกับคำว่า "วินัย" ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้ว วินัยคือส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตของ
ตนเองและของคนรอบข้างทุกคน ด้วยเหตุนี้เอง ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกคน คือต้องถือว่า
วินัยเป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ต้องให้การอบรมสั่งสอนผู้ใต้บัญชาโดยสม่ำเสมอ
ให้เข้าใจและมีทัศนคติที่ดีและถูกต้องในเรื่องวินัย โดยให้ถือว่า การปฏิบัติและพัฒนาตนตามระเบียบ-
วินัยของทางราชการนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิตราชการ เป็นเรื่องดีงาม เป็นมงคลแก่ชีวิตงาน
เป็นเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ เป็นสิ่งที่จำเป็นและจะนำประโยชน์มาสู่ตนเอง
สังคมและประเทศชาติโดยรวมต่อไป

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินการ การป้องกันการกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครู เพื่อให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบแบบแผน
ของทางราชการที่กำหนดให้ครูถือปฏิบัติ หรือกล่าวได้ว่า เพื่อให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย การดำเนินการ
ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อมิให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยข้าราชการครูนั้นเรียกว่า
เป็นการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจจะมีการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หลายรูปแบบและแตกต่างกันไป ซึ่งครูผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน
ทุกคนจะต้องยอมรับและปฏิบัติตาม ถ้าครูคนใดพอใจต่อวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร-
โรงเรียนก็จะเป็นผลให้ครูผู้นั้นมีทัศนคติทางบวก สุขภาพจิตดี ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและความ
รับผิดชอบต่องาน องค์กรหรือหน่วยงานก็ย่อมพัฒนา แด่นทางตรงข้าม หากว่ามีครูที่ไม่พอใจต่อ
การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน กลายเป็นมีทัศนคติทางลบ ก็จะมี
สุขภาพจิตเสีย เกิดแนวคิด แนวปฏิบัติในทางองต่อต้าน หรือมีความรู้สึกต่อต้าน การปฏิบัติงาน
หน้าที่ก็จะเพียงสักแต่ทำเท่านั้น ละทิ้งหน้าที่ละเลยงาน ขาดความรับผิดชอบ และส่งผลกระทบต่อ
องค์กรและหน่วยงาน ดังนั้น ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรมองข้ามเช่นกัน
(กมล ชีโรภา. 2531 : 3)

งานทางอ้อมเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาก็จะต้องปลูกฝัง สร้างความเข้าใจ
และทัศนคติที่ดีต่อข้าราชการครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ
"วินัย" ซึ่งถ้าทำได้ดังกล่าวนี้นี้ครูก็ย่อมเกิดความเข้าใจและความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิด
วินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายาม

ปลูกฝังความมีวินัยให้แก่ครู เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการมีวินัย โดยมองเห็นความสำคัญว่า
"วินัย เป็นสิ่งที่สิ่งทุกคนจำเป็นต้องมี"

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีดังต่อไปนี้
ชานาญ สอนชื่อ (2534 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการ
ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า
ใช้วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการลดความกดดันของข้าราชการครู
และการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคย
เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครู ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิด-
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การใช้
วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

* ประวิทย์ ทองศรีนุ่น (2530 : 80 - 105) ได้ศึกษาเรื่อง การกระทำผิดทางวินัย
ของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - 2528
จำนวน 1,911 คน จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิ การศึกษา อายุ และอายุราชการ โดยเก็บข้อมูล
จากรายงานการสอบสวน จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนและแนวโน้มการกระทำผิดทาง
วินัยเพิ่มขึ้น โดยกระทำผิดลักษณะไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ
มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และการกระทำอันได้ชื่อว่า
ประพฤติชั่ว ส่วนระดับโทษทางวินัยที่ได้รับมากที่สุด ได้แก่ ตัดเงินเดือน รองลงมาได้แก่ภาคทัณฑ์ และ
ไล่ออก

การเปรียบเทียบการกระทำความคิดทางวินัย ตามลักษณะของความคิดและระดับโทษทางวินัยที่ได้รับ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิ การศึกษา อายุ และอายุราชการ โดยส่วนรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัฒนา ชนะดี (2521 : 71-76) ได้ศึกษาความคิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2515 - 2519 พบว่า ความคิดทางวินัยของข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่ปฏิบัติตามเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ รองลงมาได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามลำดับ ส่วนโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับปรากฏว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้นเงินเดือน และภาคทัณฑ์ เป็นส่วนมาก และเมื่อพิจารณาตามคุณสมบัติและคุณลักษณะการกระทำผิด และระดับโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับ พบว่า

1. ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และถูกลงโทษร้ายแรงมากกว่าเพศหญิง
2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป กระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ถ้ามีเงินเดือนน้อยจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งมีมากขึ้น และเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดลง
4. จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และถูกลงโทษร้ายแรงนั้น ถ้ามีอายุน้อยจำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง
5. ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ถ้ามีอายุราชการน้อยจำนวนก็ยิ่งสูงขึ้น ตรงกันข้าม ถ้ามีอายุราชการมากจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงลดลง

เอื้อ เบี่ยนดิษฐ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษามูลเหตุจูงใจในการกระทำความคิดทางวินัยตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปีงบประมาณ 2527 - 2529 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทำความคิดทางวินัย

ตามมาตรานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ครู 2 และอาจารย์ 1 เป็นข้าราชการครูระดับ 1 - 3 มีอายุระหว่าง 18 - 38 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 11 ปี มีวุฒิ บ.กศ., พ.กศ. และวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นข้าราชการครูที่อยู่ในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 เป็นผู้กระทำความผิดในกรณีไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นข้าราชการครูที่ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน และเป็นข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยมาตราอื่นในคราวเดียวกันคือ การกระทำความผิดในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

นิรันดร์ บรรดาศักดิ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิติกรผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า

1. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาทางวินัย อยู่ในระดับมาก
2. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาทางวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับมาก ใน 5 หัวข้อย่อยคือ การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหาการสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การสั่งลงโทษและการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย ส่วนการให้พักราชการหรือให้ออกจากการนั้น มีปัญหาในระดับปานกลาง
4. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✱ สมศรี จันทะจิต (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ. 2522 - 2527 พบว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยมากที่สุด กรณีไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่ กรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วและกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนระดับโทษที่ได้รับมากที่สุดได้แก่ ไล่ออก รองลงมา ได้แก่ ตัดเงินเดือน

และภาคทัณฑ์ เมื่อพิจารณาตามสายงาน พบว่า ข้าราชการสาย ค กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สาย ก และสาย ข ตามลำดับ

เจสียว อยู่สีมารักษ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง พ.ศ. 2524 - 2528 พบว่า ความผิดทางวินัยกรณีประพฤติชั่วที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกระทำมากที่สุด คือ กรณีกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตนแห่งหน้าที่ราชการของตน รองลงมาได้แก่ กรณีผู้สาว กรณีเสพสุรา เล่นแชร์ และเล่นการพนัน นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยกรณีประพฤติชั่ว และถูกลงโทษทางวินัย บราซิลว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนมาก และผู้กระทำผิดทางวินัยเป็นครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหาร และยังพบอีกว่าระดับเงินเดือน อายุ และประสบการณ์การทำงานเป็นสัดส่วนผกผันกับการกระทำผิดทางวินัยด้วย และยังพบว่า แนวโน้มการกระทำผิดทางวินัยกรณีประพฤติชั่วของข้าราชการครูสูงขึ้นทุกปี

อดุลย์ วราเอกศิริ (2528 : 194-203) ได้ศึกษาการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2525-2526 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทำผิดมากที่สุดได้แก่ กรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และยังพบว่ากรณีที่มีการกระทำผิดวินัยที่มีลักษณะประพฤติชั่วนั้นเป็นความผิดที่เกี่ยวกับการประพฤติตนไม่เหมาะสม ทำให้เสียชื่อเสียงเป็นส่วนใหญ่

วันเพ็ญ พันธธา (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2522 พบว่า ค่าร้อยละเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสังกัด ข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระทำผิดทางวินัยในทุกกรณีผิดสูงกว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และข้าราชการครูทั้งสองสังกัดกระทำผิดทางวินัยในกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ในเขตการศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้กระทำผิดน้อยที่สุด

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การจัดสวัสดิการของหน่วยงาน การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย

สรรค์ สงสอาด (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของครู ต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีทัศนคติด้านการดำเนินงานให้ลดละกิจกรรมอันขัดต่อวินัยของครู และด้านการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู อยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการครูส่วนมากกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในกรณีคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ไม่อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ กระทำตนอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว ซึ่งส่วนมากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และสาเหตุของการกระทำผิดวินัย วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู แต่ยังไม่มีส่วนใดศึกษา ความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ผู้ทำการวิจัยจึงคิดว่า ควรศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ศึกษาวิจัยความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

จากสถิติที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูปีละประมาณ 600-700 คน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในจำนวนผู้กระทำผิดวินัยนี้จากจำนวนครูทั้งหมดทั่วประเทศ 5 แสนคน แม้จะไม่ถึงร้อยละ 1 ของครูทั้งหมดทั่วประเทศก็ตาม แต่โดยความเป็นจริงยังมีครูอีกจำนวนมากที่ประพฤติปฏิบัติตนไว้ระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งการสอนไม่ตั้งใจสอน สักแต่เพียงสอนไปวัน ๆ ไม่เคารพกฎระเบียบของทางราชการ มีข่าวเกี่ยวกับ ครูบไล่นักเรียนชกเด็ก อยู่เนือง ๆ ทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และสร้างปัญหาให้แก่

วงการครูโดยส่วนรวมเป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 6 - 7) และจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพยายามดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในหลายรูปแบบก็ตาม แม้กระนั้นข้าราชการครูก็ยังกระทำผิดวินัยข้าราชการครูอยู่เนือง ๆ ดังที่ได้ระบุกรณีที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 4 ประเด็น ซึ่งได้กล่าวระบุไว้แล้วนั้น (สมภพ ภิรมย์. 2537 : 82) ส่วนข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์นั้นที่ถูกดำเนินการทางวินัยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ของข้าราชการครู จังหวัดนครสวรรค์ที่ถูกดำเนินการทางวินัย โดยเป็นครูในเขตอำเภอเมือง จำนวน 7 คน ในเขตอำเภอรอบนอก จำนวน 4 คน และเป็นครูในหมวดวิชาสามัญ จำนวน 3 คน ในหมวดวิชาการงาน และอาชีพ จำนวน 8 คน (ฝ่ายนิติกร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และฝ่ายงานวินัย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. 2538) ซึ่งนับว่าเป็นปริมาณค่อนข้างสูง จึงเป็นมูลเหตุให้ข้าพเจ้าว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์นั้น พอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ หรือไม่ มากน้อย เพียงใด อย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูต่อไป

ในการทบทวนครั้งนี้ ผู้ทบทวนได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและศึกษาเอกสาร แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูตามแนวคิดและข้อเสนอของนักวิชาการและศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และยึดเป็นหลักมูลฐานเพื่อทบทวน ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 หมวดวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ ใน 3 ด้าน คือ

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
2. การลดความกดดันข้าราชการครู
3. การใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

สมมติฐานการศึกษาวิจัย

1. ครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตต่างกัน มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนที่สอนในหมวดวิชาต่างกัน มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2538 ทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวน 1,430 คน จำนวนที่ได้ดังนี้

- 1.1 ครูในเขตอำเภอเมือง มี 615 คน แยกเป็น
 - 1.1.1 ครูหมวดวิชาสามัญ จำนวน 475 คน
 - 1.1.2 ครูหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ จำนวน 140 คน
- 1.2 ครูในเขตอำเภอรอบนอก มี 815 คน แยกเป็น
 - 1.2.1 ครูหมวดวิชาสามัญ จำนวน 629 คน
 - 1.2.2 ครูหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ จำนวน 186 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากประชากรในข้อ 1 ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตที่ตั้งโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน จากชั้นต่าง ๆ จำนวนเป็น

2.1 ครูในเขตอำเภอเมือง จำนวน 132 คน แยกเป็น

2.1.1 หมวดวิชาสามัญ จำนวน 102 คน

2.1.2 หมวดวิชาการงานและอาชีพ จำนวน 30 คน

2.2 ครูในเขตอำเภอรอบนอก จำนวน 174 คน แยกเป็น

2.2.1 หมวดวิชาสามัญ จำนวน 134 คน

2.2.2 หมวดวิชาการงานและอาชีพ จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ใน 3 ด้าน คือ

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
2. การลดความกดดันข้าราชการครู
3. การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร กฎ ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ใน 3 ด้าน คือ

- 1.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
- 1.2 การลดความกดดันข้าราชการครู
- 1.3 การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษานั้นมาสร้างคานียามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นกรอบในการร่างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3. นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และส่วนใหญ่ได้เสนอแนะให้ปรับแก้สำนวนภาษาเพื่อให้อ่านเข้าใจง่าย ผู้วิจัยได้รับแก้ไขสำนวนภาษาให้เหมาะสมโดยความเห็นชอบของประธานและกรรมการ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ที่มาชักกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของแบบสอบถาม

5.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.94

5.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีการแจกแจงแบบที (t - distribution) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 8.15 - 18.23 ประกอบด้วย

5.2.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อ

5.2.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อ

5.2.3 ด้านการใช้นาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

จำนวน 16 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์เพื่อให้ขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีครูในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยถือหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เดินทางไปติดต่อที่สำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และติดต่อประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามและติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 306 ฉบับ เก็บกลับคืนได้ครบ จำนวน 306 ฉบับ แบบสอบถามที่เก็บกลับคืนสมบูรณ์ทุกฉบับดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป และที่เก็บกลับคืน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพของผู้ตอบ	จำนวนที่แจกไป และที่เก็บกลับคืน	จำนวนที่แจกไป และที่เก็บกลับคืน	รวม
หมวดวิชาที่สอน เขตที่ตั้งโรงเรียน	หมวดวิชาสามัญ	หมวดวิชาการศึกษาและอาชีพ	
เขตอำเภอเมือง	102	30	132
เขตอำเภอรอบนอก	134	40	174
รวม	236	70	306

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด มาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 306 ฉบับ จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.1.1 ตามเขตที่ตั้งโรงเรียน แยกเป็น

1.1.1.1 จากครูในเขตอำเภอเมือง จำนวน 132 ฉบับ

1.1.1.2 จากครูในเขตอำเภอรอบนอก จำนวน 174 ฉบับ

1.1.2 ตามหมวดวิชา แยกเป็น

1.1.2.1 จากครูหมวดวิชาสามัญ จำนวน 236 ฉบับ

1.1.2.2 จากครูหมวดวิชาการงานและอาชีพ จำนวน 70 ฉบับ

1.2 นำนแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามข้อ 1.1 มาตรวจให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถาม เป็นรายข้อ ใช้เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยปานกลางให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

1.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS PC⁺ (Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติตามจุดมุ่งหมาย และ สมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความพอใจ ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการแจกแจงแบบที

(t - distribution)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของบริหาร-
โรงเรียน จำแนกตามเขตที่ตั้งโรงเรียน คือ ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และ
หมวดวิชาที่สอน คือ ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ ทดสอบสมมติฐานโดยการ
ทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลและแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยขอใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ใน 3 ด้าน คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การลดความกดดันข้าราชการครู และการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็น โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพอใจของครู โดยแยกเป็น

2.1 เปรียบเทียบความพอใจของครู ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกเป็น โดยรวม และรายด้าน

2.2 เปรียบเทียบความพอใจของครู ที่สอนในหมวดวิชาสามัญกับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกเป็น โดยรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ใน 3 ด้าน คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การลดความกดดันข้าราชการครู และการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 2-9

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง N = 132			ในเขตอำเภอ รอบนอก N = 174			รวม N = 306		
	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
1. การให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู	2.17	.31	น้อย	2.36	.33	ปาน กลาง	2.28	.33	น้อย
2. การลดความกดดัน ข้าราชการครู	2.17	.32	น้อย	2.36	.34	ปาน กลาง	2.28	.34	น้อย

ตาราง 2 (ต่อ)

การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
	N = 132			N = 174			N = 306		
	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
3. การใช้มาตรการป้องกัน ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู	2.17	.30	น้อย	2.36	.32	ปาน กลาง	2.27	.34	น้อย
รวม	2.17	.28	น้อย	2.36	.28	ปาน กลาง	2.27	.30	น้อย

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกเป็นในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก พบว่า ครูมีความพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพอใจอยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการลดความกดดันข้าราชการครู

เมื่อพิจารณาจากครูแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 เท่ากันทั้ง 3 ด้าน ส่วนกลุ่มที่อยู่ในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 เท่ากันทั้ง 3 ด้าน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมืองกับ
ในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
	<u>การให้ความรู้แก่</u> <u>ข้าราชการครู</u>									
1.	มีการสำรวจปัญหาและความ ต้องการของครูเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูในโรงเรียน	2.13	1.01	น้อย	2.37	1.17	ปาน กลาง	2.25	1.01	น้อย
2.	จัดทำแผนงานและโครงการให้ ความรู้แก่ครูโดยใช้ข้อมูลที่ได้ จากผลการสำรวจ	2.19	1.04	น้อย	2.39	1.13	ปาน กลาง	2.30	1.10	น้อย
3.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับ วินัยของข้าราชการครูอย่าง ชัดเจน	2.23	1.10	น้อย	2.36	1.11	ปาน กลาง	2.30	1.11	น้อย

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
4.	จัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ดูผลงานฝ่ายวินัยข้าราชการครู	2.14	.99	น้อย	2.35	1.15	ปาน กลาง	2.26	1.09	น้อย
5.	ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	2.17	.99	น้อย	2.33	1.16	น้อย	2.26	1.09	น้อย
6.	สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของครูตาม โอกาสอันสมควร	2.11	1.10	น้อย	2.30	1.16	น้อย	2.24	1.14	น้อย
7.	จัดให้ครูรับฟังการบรรยาย ธรรมะ เพื่อพัฒนาจิตใจและ ศีลธรรม	2.20	1.02	น้อย	2.38	1.15	ปาน กลาง	2.30	1.10	น้อย
8.	จัดนิเทศภายในเพื่อป้องกันการ ปฏิบัติอันขัดต่อระเบียบวินัยของ ครู	2.14	.97	น้อย	2.33	1.14	น้อย	2.25	1.07	น้อย

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
9.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัยของครูให้ครูยึดถือ และปฏิบัติตาม	2.14	1.02	น้อย	2.34	1.14	ปาน กลาง	2.25	1.09	น้อย
10.	พัฒนาความรู้ด้านระเบียบวินัย ของครูให้กับผู้บริหารเอง จน สามารถแนะนำให้ครูถือปฏิบัติได้	2.18	.99	น้อย	2.35	1.16	ปาน กลาง	2.28	1.09	น้อย
11.	แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยน แปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ	2.24	1.02	น้อย	2.40	1.15	ปาน กลาง	2.31	1.10	น้อย
12.	จัดศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครู ให้ครูค้นคว้าได้ ทุกโอกาส	2.13	1.02	น้อย	2.37	1.13	ปาน กลาง	2.27	1.09	น้อย

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
13.	มีงบประมาณสำหรับงานฝ่ายวินัย									
	ข้าราชการครู อย่างเพียงพอ	2.16	1.01	น้อย	2.31	1.18	น้อย	2.25	1.11	น้อย
14.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
	ฝ่ายวินัยข้าราชการครูอย่างมี						ปาน			
	ประสิทธิภาพ	2.17	1.04	น้อย	2.36	1.15	กลาง	2.28	1.11	น้อย
15.	มีการรายงานผลการดำเนินงาน									
	ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็น									
	ข้อมูลในการปรับปรุงงานฝ่าย						ปาน			
	วินัยข้าราชการครูต่อไป	2.17	1.07	น้อย	2.38	1.14	กลาง	2.29	1.11	น้อย
	รวม	2.17	.31	น้อย	2.36	.33	กลาง	2.28	.33	น้อย

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับ มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียน ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในเขตอำเภอเมือง มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับ มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครูเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียน ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

สำหรับครูในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับมีงบประมาณสำหรับงานฝ่ายวินัยข้าราชการครู อย่างเพียงพอ ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง N = 132			ในเขตอำเภอ รอบนอก N = 174			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
16.	<u>การลดความกดดัน</u> <u>ข้าราชการครู</u> มีการสำรวจปัญหาและความ ต้องการของครูในเรื่องความ กดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยของ ครูในโรงเรียน	2.17	1.04	น้อย	2.37	1.13	ปาน กลาง	2.28	1.10	น้อย
17.	จัดทำแผนงานและโครงการลด ความกดดันข้าราชการครูโดยใช้ ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ	2.14	1.02	น้อย	2.33	1.14	น้อย	2.25	1.09	น้อย
18.	จัดให้มีศูนย์ความคิดเห็น คำร้อง ทุกข์และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัย ของครู	2.17	1.06	น้อย	2.37	1.10	ปาน กลาง	2.29	1.08	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
19.	จัดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ดูแลศูนย์รับความคิดเห็น คำร้อง ทุกข์และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัย ของครู	2.22	1.04	น้อย	2.37	1.14	ปาน กลาง	2.30	1.10	น้อย
20.	เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จ จริงตามคำร้องทุกข์หลายรูปแบบ	2.13	.98	น้อย	2.33	1.14	น้อย	2.25	1.08	น้อย
21.	เปิดโอกาสให้ครูอุทธรณ์ร้องทุกข์ ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ได้หลาย รูปแบบ	2.15	1.04	น้อย	2.39	1.13	ปาน กลาง	2.27	1.10	น้อย
22.	สนับสนุนให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี	2.17	.98	น้อย	2.37	1.13	ปาน กลาง	2.28	1.07	น้อย
23.	เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ ที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ	2.25	1.06	น้อย	2.34	1.14	ปาน กลาง	2.31	1.11	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
24.	พิจารณาความดีความชอบพิเศษ ลดหย่อนวินัยข้าราชการครูเป็น องค์ประกอบส่วนหนึ่ง	2.11	1.01	น้อย	2.30	1.13	น้อย	2.24	1.09	น้อย
25.	สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และอบอุ่นกับครูในโรงเรียน	2.17	1.04	น้อย	2.36	1.15	ปาน	2.27	1.11	น้อย
26.	สนับสนุนให้ชมรมครูมีกิจกรรมที่ ส่งเสริมการมีวินัยข้าราชการครู	2.20	1.05	น้อย	2.37	1.17	ปาน	2.30	1.12	น้อย
27.	สนับสนุนให้ครูไปศึกษาดูงานนอก สถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะ กับบุคลากรต่างหน่วยงานด้าน การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	2.19	1.08	น้อย	2.36	1.17	ปาน	2.29	1.13	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
28.	มีงบประมาณสำหรับศูนย์รับความ คิดเห็น คาร้องทุกข์ และข้อ เสนอแนะ เรื่องวินัยของครู อย่างเพียงพอ	2.13	1.02	น้อย	2.33	1.19	น้อย	2.24	1.12	น้อย
29.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของศูนย์รับความคิดเห็น ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.18	1.02	น้อย	2.37	1.14	ปาน กลาง	2.29	1.09	น้อย
30.	มีการรายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงงานของ ศูนย์รับความคิดเห็น ฯ ต่อไป	2.12	1.11	น้อย	2.31	1.14	น้อย	2.24	1.11	น้อย
	รวม	2.17	.32	น้อย	2.36	.34	ปาน กลาง	2.28	.34	น้อย

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการลดความกดดัน ข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยาชีววินัยข้าราชการครู เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็น ต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในเขตอำเภอเมือง มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยาชีววินัยข้าราชการครู เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์ รับความคิดเห็น ต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูหารายได้ พิเศษที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ

สำหรับครูในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยาชีววินัยข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบ ส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงาน ของศูนย์รับความคิดเห็น ต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครู uthornrongtuck ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ได้หลายรูปแบบ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในเขตอำเภอเมือง
กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จำนวนเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง N = 132			ในเขตอำเภอ รอบนอก N = 174			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
31.	<u>การใช้มาตรการป้องกัน</u> <u>ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย</u> <u>ข้าราชการครู</u> มีวิธีที่เชื่อถือได้ ในการสำรวจ ข้อมูล เรื่องการกระทำผิดวินัย ของครู	2.16	.97	น้อย	2.34	1.14	ปาน กลาง	2.26	1.07	น้อย
32.	จัดทำแผนงานและโครงการ ป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยโดย ใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ	2.16	.96	น้อย	2.34	1.16	ปาน กลาง	2.26	1.08	น้อย
33.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับ การกระทำผิดวินัยของครูอย่าง ชัดเจน	2.20	1.10	น้อย	2.38	1.14	ปาน กลาง	2.30	1.12	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
34.	เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนว ทางป้องกันการกระทำผิดวินัย ของครู	2.22	.99	น้อย	2.39	1.18	ปาน กลาง	2.31	1.10	น้อย
35.	เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหาร เชิญพบ และตักเตือนทันที	2.11	.98	น้อย	2.33	1.08	น้อย	2.24	1.10	น้อย
36.	เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและ ปรึกษาปัญหาได้อย่างเป็น ระบบ	2.14	.99	น้อย	2.34	1.14	ปาน กลาง	2.25	1.08	น้อย
37.	ประพุดคิดเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครู	2.17	.99	น้อย	2.37	1.15	ปาน กลาง	2.28	1.09	น้อย
38.	จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทาง ด้านเศรษฐกิจแก่ครู	2.23	1.06	น้อย	2.44	1.13	ปาน กลาง	2.32	1.10	น้อย
39.	พิจารณาให้ความดีความชอบ อย่างเที่ยงธรรม	2.13	1.04	น้อย	2.33	1.12	น้อย	2.24	1.18	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง			ในเขตอำเภอ รอบนอก			รวม		
		N = 132			N = 174			N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
40.	สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของครูให้มีความสะดวกสบาย ตามสมควร	2.15	1.02	น้อย	2.34	1.19	ปาน กลาง	2.26	1.12	น้อย
41.	จัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมใน การช่วยเหลือและปรับปรุงความ ประพฤติ ของคณะครูด้วยกัน อย่างสร้างสรรค์	2.16	1.02	น้อย	2.42	1.13	ปาน กลาง	2.31	1.09	น้อย
42.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย	2.15	1.09	น้อย	2.38	1.14	ปาน กลาง	2.28	1.12	น้อย
43.	จัดกิจกรรมหลากหลายให้ครู เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำ ผิดวินัยทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง	2.20	1.03	น้อย	2.34	1.12	ปาน กลาง	2.28	1.08	น้อย
44.	มอบเกียรติบัตรและประกาศ ยกย่องครูที่มีความประพฤติดีเด่น	2.16	1.00	น้อย	2.36	1.14	ปาน กลาง	2.25	1.08	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	ในเขตอำเภอเมือง N = 132			ในเขตอำเภอ รอบนอก N = 174			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
45.	ประชาสัมพันธ์ผลงานของฝ่าย ป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู ให้ชุมชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง	2.16	1.04	น้อย	2.37	1.12	ปาน กลาง	2.28	1.09	น้อย
46.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของฝ่ายป้องกันการกระทำผิด วินัย ฯ และนำไปเป็นข้อมูลงาน การปรับปรุงงานต่อไป	2.18	1.00	น้อย	2.37	1.13	ปาน กลาง	2.29	1.08	น้อย
	รวม	2.17	.30	น้อย	2.36	.32	ปาน กลาง	2.27	.34	น้อย

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเข้ามาตรวจการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับ พิจารณาให้ความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในเขตอำเภอเมือง มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับพิจารณาให้ความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

สำหรับครูในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับ พิจารณาให้ความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ
กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียน โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
1. การให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู	2.32	.33	น้อย	2.14	.30	น้อย	2.28	.33	น้อย
2. การลดความกดดัน ข้าราชการครู	2.32	.34	น้อย	2.14	.32	น้อย	2.28	.34	น้อย
3. การใช้มาตรการป้องกัน ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู	2.31	.33	น้อย	2.14	.29	น้อย	2.27	.34	น้อย
รวม	2.32	.28	น้อย	2.14	.29	น้อย	2.27	.30	น้อย

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกเป็นในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ พบว่า ครูมีความพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการลดความกดดันข้าราชการครู

เมื่อพิจารณาจากครูแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่สอนในหมวดวิชาสามัญ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.31 ถึง 2.32 ส่วนกลุ่มที่สอนในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.14 เท่ากันทั้ง 3 ด้าน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ
กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวนเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
1.	<u>การให้ความรู้แก่</u> <u>ข้าราชการครู</u> มีการสำรวจปัญหาและความ ต้องการของครูเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูในโรงเรียน	2.28	1.14	น้อย	2.20	1.03	น้อย	2.25	1.01	น้อย
2.	จัดทำแผนงานและโครงการให้ ความรู้แก่ครูโดยใช้ข้อมูลที่ได้ จากผลการสำรวจ	2.33	1.11	น้อย	2.21	1.05	น้อย	2.30	1.10	น้อย
3.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับ วินัยของข้าราชการครูอย่าง ชัดเจน	2.34	1.13	ปาน กลาง	2.16	1.01	น้อย	2.30	1.11	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
4.	จัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ดูแลงานฝ่ายวินัยข้าราชการครู	2.28	1.10	น้อย	2.09	1.06	น้อย	2.26	1.09	น้อย
5.	ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	2.27	1.15	น้อย	2.10	.97	น้อย	2.26	1.09	น้อย
6.	สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของครูตาม โอกาสอันสมควร	2.27	1.12	น้อย	2.09	1.08	น้อย	2.24	1.14	น้อย
7.	จัดให้ครูรับฟังการบรรยาย ธรรมะ เพื่อพัฒนาจิตใจและ ศีลธรรม	2.34	1.14	ปาน กลาง	2.17	.96	น้อย	2.30	1.10	น้อย
8.	จัดนิเทศภายในเพื่อป้องกันการ ปฏิบัติอันขัดต่อระเบียบวินัยของ ครู	2.29	1.12	น้อย	2.19	.88	น้อย	2.25	1.07	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
9.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัยของครูให้ครูยึดถือ และปฏิบัติตาม	2.29	1.12	น้อย	2.13	1.01	น้อย	2.25	1.09	น้อย
10.	พัฒนาความรู้ด้านระเบียบวินัย ของครูให้กับผู้บริหารเองจน สามารถแนะนำให้ครูถือปฏิบัติได้ สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของครูตาม	2.31	1.12	น้อย	2.16	.99	น้อย	2.28	1.09	น้อย
11.	แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยน แปลงงานหรือยกเลิกกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ	2.36	1.13	ปาน กลาง	2.21	.97	น้อย	2.31	1.10	น้อย
12.	จัดศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูให้ครูค้นคว้าได้ ทุกโอกาส	2.30	1.11	น้อย	2.17	1.01	น้อย	2.27	1.09	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
13.	มีงบประมาณสำหรับงานฝ่ายวินัย ข้าราชการครู อย่างเพียงพอ	2.29	1.14	น้อย	2.10	1.01	น้อย	2.25	1.11	น้อย
14.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายวินัยข้าราชการครูอย่างมี ประสิทธิภาพ	2.32	1.13	น้อย	2.14	1.04	น้อย	2.28	1.11	น้อย
15.	มีการรายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงงานฝ่าย วินัยข้าราชการครูต่อไป	2.32	1.13	น้อย	2.17	1.04	น้อย	2.29	1.11	น้อย
	รวม	2.32	.33	น้อย	2.14	.30	น้อย	2.28	.33	น้อย

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับ มีการสำรวจปัญหาและ ความต้องการของครูเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียน ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

สำหรับครูในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ จัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดูแลงานฝ่ายวินัยข้าราชการครู กับสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร ส่วนความพอใจของครูข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ

กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จำนวนเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
16.	มีการสำรวจปัญหาและความ ต้องการของครูในเรื่องความ กดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยของ ครูในโรงเรียน	2.31	1.11	น้อย	2.19	1.04	น้อย	2.28	1.10	น้อย
17.	จัดทำแผนงานและโครงการลด ความกดดันข้าราชการครูโดยใช้ ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ	2.29	1.12	น้อย	2.11	.99	น้อย	2.25	1.09	น้อย
18.	จัดให้มีศูนย์ความคิดเห็น คำร้อง ทุกข์และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัย ของครู	2.33	1.11	น้อย	2.16	.99	น้อย	2.29	1.08	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
19.	จัดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ดูแลศูนย์รับความคิดเห็น คำร้อง ทุกข์และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัย ของครู	2.33	1.12	น้อย	2.21	1.05	น้อย	2.30	1.10	น้อย
20.	เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จ จริงตามคำร้องทุกข์หลายรูปแบบ	2.29	1.10	น้อย	2.21	.99	น้อย	2.25	1.08	น้อย
21.	เปิดโอกาสให้ครูอุทธรณ์ร้องทุกข์ ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ได้หลาย รูปแบบ	2.32	1.12	น้อย	2.13	.99	น้อย	2.27	1.10	น้อย
22.	สนับสนุนให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี	2.32	1.12	น้อย	2.16	.91	น้อย	2.28	1.07	น้อย
23.	เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษ ที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ	2.33	1.10	น้อย	2.09	.91	น้อย	2.31	1.11	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
24.	พิจารณาความดีความชอบพิเศษ โดยใช้นโยบายข้าราชการครูเป็น องค์ประกอบส่วนหนึ่ง	2.28	1.12	น้อย	2.04	.94	น้อย	2.24	1.09	น้อย
25.	สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และอบอุ่นกับครูในโรงเรียน	2.32	1.12	น้อย	2.13	1.06	น้อย	2.27	1.11	น้อย
26.	สนับสนุนให้ชมรมครูมีกิจกรรมที่ ส่งเสริมการมีวินัยข้าราชการครู	2.32	1.15	น้อย	2.21	1.03	น้อย	2.30	1.12	น้อย
27.	สนับสนุนให้ครูไปศึกษาดูงานนอก สถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะ กับบุคลากรต่างหน่วยงานด้าน การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	2.32	1.17	น้อย	2.19	1.03	น้อย	2.29	1.13	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
28.	มีงบประมาณสำหรับศูนย์รับความคิดเห็น คำร้องทุกข์ และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัยของครูอย่างเพียงพอ	2.28	1.15	น้อย	2.07	1.01	น้อย	2.24	1.12	น้อย
29.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์รับความคิดเห็น ๑ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.33	1.11	น้อย	2.13	1.02	น้อย	2.29	1.09	น้อย
30.	มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็น ๑ ต่อไป	2.28	1.14	น้อย	2.06	1.11	น้อย	2.24	1.10	น้อย
	รวม	2.32	.34	น้อย	2.14	.32	น้อย	2.28	.34	น้อย

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยใช้วินัยข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็น ต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยใช้วินัยข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็นต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ

สำหรับครูในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยใช้วินัยข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็น ต่อไป ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์ หลายรูปแบบ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครูในหมวดวิชาสามัญ
กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการนำมามาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จานแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการทำงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
31.	<u>การนำมามาตรการป้องกัน</u> <u>ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย</u> <u>ข้าราชการครู</u> มีวิธีที่เชื่อถือได้ ในการสำรวจ ข้อมูล เรื่องการกระทำผิดวินัย ของครู	2.28	1.10	น้อย	2.20	1.00	น้อย	2.26	1.07	น้อย
32.	จัดทำแผนงานและโครงการ ป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยโดย ใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ	2.30	1.11	น้อย	2.14	.95	น้อย	2.26	1.08	น้อย
33.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับ การกระทำผิดวินัยของครูอย่าง ชัดเจน	2.36	1.16	ปาน กลาง	2.11	.97	น้อย	2.30	1.12	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
34.	เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนว ทางป้องกันการกระทำผิดวินัย ของครู	2.35	1.13	ปาน กลาง	2.20	.99	น้อย	2.31	1.10	น้อย
35.	เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหาร เชิญพบ และตักเตือนทันที	2.27	1.13	น้อย	2.06	1.02	น้อย	2.25	1.02	น้อย
36.	เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและ ปรึกษาปัญหาได้อย่างเป็น ระบบ	2.31	1.13	น้อย	2.09	.90	น้อย	2.25	1.08	น้อย
37.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครู	2.33	1.13	น้อย	2.10	.93	น้อย	2.28	1.09	น้อย
38.	จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทาง ด้านเศรษฐกิจแก่ครู	2.36	1.14	ปาน กลาง	2.21	.95	น้อย	2.32	1.10	น้อย
39.	พิจารณาให้ความดีความชอบ อย่างเที่ยงธรรม	2.28	1.01	น้อย	2.07	.80	น้อย	2.25	1.05	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
40.	สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของครูที่มีความสะดวกสบาย ตามสมควร	2.30	1.13	น้อย	2.13	1.06	น้อย	2.26	1.12	น้อย
41.	จัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมใน การช่วยเหลือและปรับปรุงความ ประพฤติ ของคณะครูด้วยกัน อย่างสร้างสรรค์	2.35	1.11	ปาน กลาง	2.17	.99	น้อย	2.31	1.09	น้อย
42.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย	2.33	1.13	น้อย	2.13	1.09	น้อย	2.28	1.12	น้อย
43.	จัดกิจกรรมหลากหลายให้ครู เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำ ผิดวินัยทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง	2.32	1.11	น้อย	2.14	.97	น้อย	2.28	1.08	น้อย
44.	มอบเกียรติบัตรและประกาศ ยกย่องครูที่มีความประพฤติดีเด่น	2.30	1.13	น้อย	2.07	.89	น้อย	2.25	1.08	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหาร	หมวดวิชาสามัญ N = 236			หมวดวิชาการงาน และอาชีพ N = 70			รวม N = 306		
		$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ ความ พอใจ
45.	ประชาสัมพันธ์ผลงานของฝ่าย ป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู ให้ชุมชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง	2.33	1.11	น้อย	2.13	.99	น้อย	2.28	1.09	น้อย
46.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของฝ่ายป้องกันการกระทำผิด วินัย ฯ และนำไปเป็นข้อมูลในการ ปรับปรุงงานต่อไป	2.32	1.11	น้อย	2.17	.95	น้อย	2.29	1.08	น้อย
รวม		2.31	.33	น้อย	2.14	.29	น้อย	2.27	.34	น้อย

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้ มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครู กระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับ พิจารณาให้ความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

เมื่อพิจารณาครูแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่า ครูในหมวดวิชาสามัญ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและ ตักเตือนทันที กับ พิจารณาให้ความดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่า เฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

สำหรับครูในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้แก่ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับพิจารณาให้ความดีความชอบอย่าง เที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้าน เศรษฐกิจแก่ครู

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพอใจของครูแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มที่โรงเรียนอยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และกลุ่มที่สอนอยู่ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 10-11

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพอใจของครู ระหว่าง ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์	เขตที่ตั้งโรงเรียน				t
		ในเขตอำเภอเมือง N = 132		ในเขตอำเภอรอบนอก N = 174		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	2.17	.31	2.36	.33	-5.11*
2.	การลดความกดดันข้าราชการครู	2.17	.32	2.36	.34	-5.06*
3.	การใช้มาตรการป้องกันการข้าราชการครู กระทำผิดวินัยข้าราชการครู	2.17	.30	2.36	.32	-5.16*
	รวม	2.17	.28	2.36	.28	-5.93*

* $p < .05$

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด นครสวรรค์ ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตต่างกัน มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพอใจของครู ระหว่าง ครูในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงาน และอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์	หมวดวิชา				t
		หมวดวิชาสามัญ		หมวดวิชาการงาน และอาชีพ		
		N = 236		N = 70		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	2.32	.33	2.14	.30	3.85*
2.	การลดความกดดันข้าราชการครู	2.32	.34	2.14	.32	3.89*
3.	การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครู กระทำผิดวินัยข้าราชการครู	2.31	.33	2.14	.29	4.27*
	รวม	2.32	.28	2.14	.29	4.36*

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด นครสวรรค์ ที่สอนในหมวดวิชาต่างกัน มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ ผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการให้ความรู้แก่
ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครู
กระทำผิดวินัยข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของครูที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขต
อำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ
ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกัน
ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
3. เพื่อเปรียบเทียบความพอใจของครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงาน
และอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้
แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครู
กระทำผิดวินัยข้าราชการครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2538 ทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวน 1,430 คน สำหรับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สุ่มมาจากประชากรทั้งหมด และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling) โดยใช้เขตที่ตั้งโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ตาม
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่างจากชั้นต่าง ๆ ตามสัดส่วนได้แก่ ครูในเขต

อำเภอเมือง จำนวน 132 คน ในเขตอำเภอรอบนอก จำนวน 174 คน ครูในหมวดวิชาสามัญ จำนวน 236 คน ในหมวดวิชาการงานและอาชีพ จำนวน 70 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บแบบสอบถาม จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ใน 3 ด้าน คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อ การลดความกดดันข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อ และการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS PC⁺ (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งด้าน รายด้าน และรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง และมาก (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)
2. เปรียบเทียบความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จาก รวมทุกด้านและรายด้าน
 - 2.1 เปรียบเทียบความพอใจของครู ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน จาก รวมทุกด้านและรายด้าน

2.2 เปรียบเทียบความพอใจของครู ที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน จาก
รวมทุกด้านและรายด้าน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่สอนในโรงเรียน
ซึ่งเขตที่ตั้ง และหมวดวิชาต่างกัน คือ ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และ ในหมวด
วิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ-
ครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ดังนี้
ด้านการเข้ามาตราการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการ-
ครู และด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และเมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พบว่า ครูมีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้ดังนี้ สนับสนุนให้ครูเข้ารับ
การอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร กับ มีการสำรวจปัญหา และความต้องการ
ของครูเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียน ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่
แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

1.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู พบว่า ครูมีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ได้ดังนี้ พิจารณาความดีความชอบ
พิเศษ โดยให้วินัยข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง กับ มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้
เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานของศูนย์รับความคิดเห็นต่อไป ส่วนความพอใจของ
ครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้าราชการ

1.3 ด้านการเข้ามาตราการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู พบว่า
ครูมีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง
ได้ดังนี้ เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบและตักเตือนทันที กับ พิจารณาให้ความดีความชอบอย่าง

เที่ยงธรรม ส่วนความพอใจของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

2. ผลการเปรียบเทียบความพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

2.1 ครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง มีความพอใจ น้อยกว่าครูที่อยู่ในเขตอำเภอรอบนอก

2.2 ครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจ น้อยกว่าครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ บปรากฏข้อค้นพบที่น่าสนใจและเป็นประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่อยู่ในเขตต่างกัน และสอนในหมวดวิชาต่างกัน มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันจำนวนข้าราชการครูทั่วประเทศมีประมาณ 5 แสนคน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 6-7) สำหรับจังหวัดนครสวรรค์มีครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 1,430 คน และเพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา (แบบรายงานการศึกษา และ ครู ภาคสถิติ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ 2539: 4) จากข้าราชการครูจำนวนมาก ก็ย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทางด้านความคิด ทักษะ พฤติกรรม และอุปนิสัยส่วนตัว ที่ผิดแผกแตกต่างกันไป ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์มักจะชอบความเป็นอิสระ มากกว่าที่จะพอใจอยู่ในกรอบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และระเบียบวินัย และมักจะพบทั่ว ๆ ไปคือ กลุ่มหนึ่ง

พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ในขณะที่กลุ่มอื่นมีพฤติกรรมต่อต้าน ทั้งนี้ เกริกเกียรติ เอกพจน์ (2539 : 18) ได้กล่าวถึงวินัยข้าราชการไว้โดยสรุปว่า ข้าราชการส่วนหนึ่งมีความรู้สึกคุ้นเคยกับวินัยและถือเป็นพันธะหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติตาม ในขณะที่ส่วนใหญ่มักรู้สึกว่าวินัยคือการสืบสวน สอบสวน พิจารณาความผิด และลงโทษ เป็นภาระที่สร้างความลำบากใจ ซึ่งผู้ใช้อำนาจเรื่องนี้คือผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว จึงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการรักษาวินัย นอกจากนี้ โรสรัจ สุจริตกุล (2529 : 15) ได้กล่าวถึงวินัยของข้าราชการไว้ว่า การที่จะร่างกฎหมายมาบังคับใช้นั้น จำเป็นต้องไตร่ตรองถึงเหตุผลความจำเป็นอย่างรัดกุม ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนและข้าราชการ เพราะเป็นการมอบอำนาจให้คนบางคนใช้บังคับคนทั้งหลาย หากได้คนไม่ดี ไม่เข้าใจในเจตนารมณ์อันแท้จริงของกฎหมายมาเป็นผู้ใช้อำนาจ และใช้โดยขาดมโนธรรม เช่น ดำเนินการความผิดต่อผู้ที่ไม่มี ความผิดปราศจากความเที่ยงธรรม ก็จะทำให้เกิดปัญหา เกิดความเดือดร้อนวุ่นวาย จึงอาจกล่าวได้ว่า จากเหตุผลข้างต้นอาจส่งผลกระทบต่อครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

อีกสาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนอาจเข้มงวดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูมากเกินไป เพราะกรมสามัญศึกษาได้ให้ความไว้วางใจให้ผู้บริหารโรงเรียน บริหารราชการในโรงเรียน บังคับบัญชาข้าราชการครูในโรงเรียน กำกับ ดูแล การปฏิบัติราชการต่าง ๆ ในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของกรมสามัญศึกษา ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมนอกเหนือจากบรรทัดฐานของสังคม ถึงแม้จะยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องว่ากล่าวตักเตือน มิให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติอันขัดต่อวินัยข้าราชการครู ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกฎเกณฑ์กรอบระเบียบข้อบังคับ กล่าวคือ ต้องเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยข้าราชการครู ตลอดจนดำเนินการทางวินัยแก่ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีมูลกรณีที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยข้าราชการครู หากผู้บริหารโรงเรียนละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้ถือว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นกระทำผิดวินัยข้าราชการครูด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้มงวดเกี่ยวกับเรื่องวินัย (กรมสามัญศึกษา. 2533 : 14-15) เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเคร่งครัดและเข้มงวดให้ครูประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบของวินัยข้าราชการครู อาจส่งผลกระทบต่อครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เกิดความลำบากใจ จึงมีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยส่วนหนึ่งของ

สรรค์ ส่งสอาด (2535 : 78) ที่ทำวิจัยเรื่องทักษะของครู ต่อการบริหารงานวินัยของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีทักษะด้าน
การดำเนินงานให้ลดละกิจกรรมอันขัดต่อวินัยของครู อยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้อง
กับคำกล่าวของ ชีระ รุณเจริญ (2525 : 63) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องใช้เทคนิค
วิธีการอย่างละเอียดอ่อนในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย
หากดำเนินการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเข้มงวดกวัดขันเกินไป โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิด
ความเครียดและปฏิบัติผิดพลาด หรือฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ก็ย่อมเกิดมากตามมาด้วยเช่นกัน
จากเหตุผลดังกล่าว อาจส่งผลให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

อีกสาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องวินัย
ข้าราชการครูน้อยเกินไป กล่าวคือ ปส่อยบละละเลย มิได้ดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ครูอย่างจริงจังหรือดำเนินการแต่เพียงผิวเผินทำให้เพียงดูเหมือนว่าได้ดำเนินการสนองตอบนโยบาย
ของกรมสามัญศึกษาแล้วเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่ใส่ใจต่อครูที่ถูกดำเนินการทาง
วินัยครูเหล่านั้นถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียนเท่าที่ควร ครูจึงมี
ความรู้สึกโดดเดี่ยว ซัดที่พึ่ง ไม่ชอบผู้บริหารโรงเรียน และด้วยเหตุที่ผู้บริหารโรงเรียน มีภารกิจที่
ต้องรับผิดชอบหลายด้านทั้งงานบริหารบุคคล งานวิชาการ งานสัมพันธ์กับชุมชน งานกิจการนักเรียน
งานอาคารสถานที่ และงานแผนงานงบประมาณและธุรการ (Campbell and others. 1978 :
116 - 149) ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหย่อนยานในภารกิจที่จำเป็นเกี่ยวกับวินัยของครู ไม่สามารถ
ทุ่มเทให้การดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูได้อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของ สุวรรณ นรพัทธ์ (2524 : 111) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสวนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า
การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นอาจส่งผลให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
ขาดความอุ่นใจในเรื่องนี้ จึงมีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

อีกประเด็นหนึ่ง อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นครสวรรค์ ได้รับการบีบคั้นเกี่ยวกับการครองชีพทางด้านเศรษฐกิจ เพราะภาวะการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก ภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงแบบแผนวิถีการดำเนินชีวิต และการครองชีพของครู จากแบบเรียบง่ายไปเป็นแบบต้องดิ้นรน แข่งขัน เพื่อได้มาซึ่งวัตถุและโภคทรัพย์ (รัตนะ บัวสนธิ์. 2538 : 19) จึงส่งผลให้การประกอบกิจเพื่อหารายได้เพิ่มของครูบางกรณีจำเป็นต้องทำทั้งๆ ที่ขัดต่อวินัยข้าราชการครู อาทิเช่น การเล่นแชร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสวนทางกับแนวปฏิบัติด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน กลายเป็นปฏิบัติอันขัดต่อวินัยข้าราชการครูด้วยความจำเป็นบังคับ (บุญตะพันธุ์ จันทรอุไร. 2538 : 41) และยังสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ. 2535 : 26) ได้รายงานเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการระดับ 1-3 ขาดดุล กล่าวคือ เงินเดือนไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ข้าราชการกลุ่มนี้จำเป็นต้องหาเงินมาจุนเจือครอบครัวโดยทำงานพิเศษหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์เพื่อมีรายได้มาเพิ่มด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นการประพฤตินทางที่ไม่ถูกต้องอันขัดต่อการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุดลย์ วราเอกศิริ (2528 : 194-203) ที่ทำวิจัยเรื่อง การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2525 - 2526 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทำผิดวินัยมากที่สุดได้แก่ กรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วเกี่ยวกับประพฤตินไม่เหมาะสม อาทิ เสพสุรา เล่นแชร์ เล่นการพนัน หู้สาว ซึ่งเป็นการขัดต่อการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ครูมีความคิดสวนทางกับแนวดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจส่งผลให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

จากการศึกษาความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูนั้น ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่โรงเรียนอยู่ในเขตที่ตั้ง และสอนในหมวดวิชา ต่างกัน คือ อยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และ อยู่ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการศึกษาและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก โดยทั่วไปการที่จะสื่อสารให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ

เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของวินัยข้าราชการครูนั้น จำเป็นต้องใช้หลายๆวิธี เช่น การจัด
ทำเป็นเอกสารแจกจ่ายครู การส่งครูเข้าร่วมอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การสำรวจความต้องการ
ในการอยากรู้ของครูและวิธีการสื่อของทางโรงเรียน ซึ่งทั้งหลายดังกล่าว สามารถทำให้ครูได้มีความรู้
เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของวินัยข้าราชการครูอย่างถ่องแท้ได้ นอกเสียจากว่าผู้บริหาร
โรงเรียนจะมิให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวซึ่งอาจจะมีกรณีการดำเนินการน้อย หรือบางโรงเรียน อาจจะ
มิได้ดำเนินการในสิ่งเหล่านั้นเลย จากรายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา
(กรมสามัญศึกษา 2533 : 25 - 29) โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ร้อยละ
60 ยังต้องปรับปรุงในข้อกระทำการจัดทำคู่มือ เอกสาร เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ
สำหรับใช้ในโรงเรียน และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ปรากฏเป็นหลักฐาน จากเหตุผลดังกล่าวจึง
อาจทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ไม่ค่อยได้รับความรู้
เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของวินัยข้าราชการครูเท่าที่ควร อาจส่งผลให้ครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย

อีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
ครูนั้นความเป็นจริงในทางปฏิบัติมิได้ดำเนินการอย่างจริงจัง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ โดย
เฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ของจังหวัดนครสวรรค์นั้นขาดอัตราค่าจ้างครูจำนวน
มาก จำเป็นต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดจ้างครูมาสอนเป็นส่วนใหญ่ (แบบรายงานการศึกษา
และ ครู ภาคสถิติ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ 2539 : 4) ดังนั้นการสนับสนุน
ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู จึงอาจจัดให้น้อย หรืออาจมิได้จัดเลย
เพราะขาดงบประมาณ ซึ่งเรื่องนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ (2520 : 61)
ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับความ
ต้องการของครู การปฏิบัติการและปัญหา พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามทัศนะของผู้บริหารและ
ครูประจำการ ได้แก่ งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูไม่เพียงพอ จากสาเหตุดังกล่าว อาจเป็น
ผลให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรม
สัมมนา เท่าที่ควร จึงอาจส่งผลให้ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่โรงเรียนอยู่ในเขตที่ตั้ง และสอนในหมวดวิชา ต่างกัน คือ ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และ ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในทางปฏิบัติจริง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการกิจกรรมด้านนี้อย่างชัดเจน น่าจะเป็นผลให้ครูพอใจ เพราะกิจกรรมของการลดความกดดันนั้น โดยทั่วไปจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือ และรักษาผลประโยชน์ของครู ช่วยผ่อนคลายความเครียดหรือลดความเครียดให้เบาบางลง เมื่อพิจารณาถึงการลดความกดดันในองค์การ หรือหน่วยงาน ซึ่งดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา ก็น่าจะมีผลให้ผู้นำบังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจ เกิดความอบอุ่น และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ สมองส์ เกษมสิน (2516 : 448) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหรนั้น ปัจจัยสำคัญที่นักบริหารให้ความสำคัญเสมอมาไม่ว่ายุคใดสมัยใด คือ "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" (Human Resources) ซึ่งต้องส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอ การเสริมสร้างทัศนคติและขวัญในการปฏิบัติงานของคนจะทำให้รู้สึกปลอดภัย อบอุ่น และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นการลดความกดดัน และความกังวลใจของคนในองค์การ อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบรรลุจุดหมายขององค์การ แต่ในประเด็นที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครูแล้วยังปรากฏว่า ครูไม่พอใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนยังให้ความสำคัญดำเนินการโครงการต่าง ๆ ในการลดความกดดันข้าราชการครูน้อยเกินไป และอาจเป็นไปด้วยดีที่ผู้บริหารโรงเรียนมิได้ดำเนินการในโครงการต่างๆ เพื่อลดความกดดันข้าราชการครูเลย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวรรณ แรพัตร์ (2524 : 111) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำ อยู่เสมอ หรืออีกอย่างหนึ่งอาจเป็นเพราะขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อลดความกดดันข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2530 : 175 - 176) กล่าวไว้โดยสรุปว่า งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ถ้างบประมาณไม่เพียงพอการพัฒนาก็ย่อมไม่บรรลุผล บุคลากรก็ขาดความเชื่อมั่น ขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และโดยทั่วไป หน่วยงานมักจะมียงบประมาณน้อยและจำกัด ซึ่ง

บางครั้งไม่สามารถจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ไม่สามารถยอมรับการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการลดความกดดันข้าราชการครูได้ จึงอาจส่งผลให้ มีความพอใจ อยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่โรงเรียนอยู่ในเขตที่ตั้ง และสอนในหมวดวิชาต่างกัน คือ ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และ ในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการศึกษาและอาชีพ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ธรรมชาติของคนโดยทั่วไปต้องการความอิสระไม่ชอบการรู้สึ การกำกับควบคุม การติดตักเตือน โดยมีความคิดเข้าข้างตนเองว่า ถูกจับผิดดังกล่าวของ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2530 : 172) กล่าวว่า ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์การ หน่วยงาน เป็นจำนวนมาก จะไม่พอใจอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารประเภท "คอยแอบมอง" "ให้สายลับคอยหาข่าว" และพูดฝากผู้ใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาให้ช่วยบอกตักเตือนซึ่งกันและกัน กรณีที่ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใดประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือปฏิบัติงานผิดพลาด ในขณะที่เดียวกันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 99 โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 บัญญัติกำหนดไว้เกี่ยวกับข้าราชการครูโดยอนุโลมนั้น ระบุให้ผู้บังคับบัญชาคือผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องเสริมสร้าง ให้ครูมีวินัยและรักษาวินัยข้าราชการครูพร้อมทั้งป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หากผู้บริหารโรงเรียนไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ ถือว่าผู้บริหารโรงเรียนกระทำผิดวินัยข้าราชการครู (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เป็นการสวนทางกับแนวความคิดและทัศนคติของครู จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงอาจส่งผลให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ รู้สึกไม่อิสระ ไม่ชอบ จึงมีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยส่วนหนึ่งของ สรรค์ ส่งสอาด (2535 : 78) ที่ทำวิจัยเรื่อง ทัศนะของครู ต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่ามีทัศนะด้านการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน

หรืออีกสาเหตุหนึ่ง อาจเนื่องมาจากครูมีความคิดว่าในรายละเอียดปลีกย่อยของการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาเป็นองค์ประกอบของการป้องกันนั้น ครูไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบพิเศษ กล่าวคือ ครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษในรอบปีงบประมาณนั้น (หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามกฎ ก.พ. 2539 : 34-37) จะมีครูส่วนหนึ่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ แต่ต้องพลาดโอกาสการได้รับพิจารณาความดีความชอบพิเศษไป เนื่องจากกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์เพราะรู้ไม่จริง เข้าใจว่า ได้ปฏิบัติถูกต้องแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 พบว่าครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนหนึ่งอาจเสียผลประโยชน์อย่างไม่ยุติธรรม ตามประเด็นดังกล่าว ทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้าน จึงอาจส่งผลให้ความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเข้ามาตรวจการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความพอใจของครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก และครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 เปรียบเทียบ ความพอใจของครู ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง รวมทุกด้าน และรายด้าน พบว่า มีความพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพของการอยู่อาศัย วิธีแห่งการดำรงชีวิต ทัศนคติ การยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี และค่าใช้จ่ายในการครองชีพของคนใน เมือง หรือครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง แตกต่างไปจากคนในชนบทหรือครูที่อยู่ในเขตอำเภอรอบนอก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ยุทธศักดิ์เดชนันต์ (2522 : 192) กล่าวว่า สภาพการณอยู่อาศัยในเขตอำเภอเมือง อยู่กันอย่างหนาแน่น วิธีการดำรงชีวิตต้องต่อสู้ดิ้นรน เพื่อยู่รอดในสังคม เพราะค่าครองชีพสูง คนจึงไม่ยึดมั่นธรรมเนียมประเพณี ละเลยกฎระเบียบ มักจะทำอะไรตามใจชอบของตน ส่วนคนในชนบทจะมีสภาพต่าง ๆ แตกต่าง

เป็นตรงกันข้ามกับคนในเมืองดังที่ดักสาวข้างต้น จากเหตุผลดังกล่าว อาจส่งผลให้ครูในเขตอำเภอเมืองกับในเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดนครสวรรค์ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

อีกสาเหตุหนึ่งที่อาจทำให้ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากประเทศไทยซึ่งถือว่าเป็นประเทศเร่งพัฒนา ได้เปิดกว้างในการสัมพันธไมตรีกับต่างประเทศ จึงเปิดโอกาสให้อารยธรรมต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาอย่างเสรี โดยเฉพาะอารยธรรมตะวันตก ทำให้ชนบทร่วมสมัยอันติงามของไทย ถูกกลืนโดยอิทธิพลด้านการประพฤติปฏิบัติค่อนข้างอิสระเสรีของอารยธรรมตะวันตกเหล่านั้น (สุภางศ์ จันทวานิช 2529 : 175) จังหวัดนครสวรรค์ โดยเฉพาะในเขตอำเภอเมือง ก็ได้รับอิทธิพลจากอารยธรรมตะวันตกโดยไม่มีทางหลีกเลี่ยง มีแหล่งยั่วยุส่อนหลมให้เกิดการหลวมตัวในการประพฤติปฏิบัติอันขัดชนบทร่วมสมัยของไทยมากมาย ดังกล่าวนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูในเขตอำเภอเมืองมีการประพฤติปฏิบัติตนจัดการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนต่างกับครูในเขตอำเภอรอบนอกซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเบื้องต้นคือ ครูในเขตอำเภอเมืองของจังหวัดนครสวรรค์ กระทำผิดวินัยข้าราชการครูมากกว่าครูในเขตอำเภอรอบนอก (ฝ่ายนิติกร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ 2538 : 13) จากเหตุผลดังกล่าวอาจส่งผลให้ครูในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอก มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบ ความพอใจของครู ที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง รวมทุกด้าน และรายด้าน พบว่า มีความพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาก่อนการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ของครูหมวดวิชาสามัญ กับหมวดวิชาการงานและอาชีพ ต่างกัน ตามหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2503 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 (หลักสูตรอุดมศึกษา พ.ศ. 2503 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503) กล่าวคือ ครูหมวดวิชาสามัญจะผ่านการศึกษาวิชาชีพครูหรือวิชาการศึกษา และวิชาจิตวิทยาการศึกษา เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์การเป็นครู จากสถาบันที่ศึกษามา ส่วนครูหมวดวิชาการงานและอาชีพ ถูกเน้นให้ศึกษาวิชาชีพซึ่งมิได้ผ่านวิชาการศึกษา และจิตวิทยาการศึกษามา

อาจมีผลทำให้ทัศนคติ และอุดมการณ์ในการเป็นครู แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้ครู หมวดวิชาสามัญ กับครูหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

หรืออีกสาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนการสอนของครูหมวดวิชาสามัญ กับ หมวดวิชาการทำงานและอาชีพ แตกต่างกันตามธรรมชาติวิชาและลักษณะวิชา ซึ่งมุ่งเน้นต่างกันตาม สถานการณ์การเรียนการสอน ครูหมวดวิชาสามัญมุ่งเน้นเชิงทฤษฎีและความมีระเบียบวินัยขณะนักเรียน นั่งเรียนในห้องเรียน ส่วนครูหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มุ่งเน้นเชิงปฏิบัติโดยใช้สถานที่โรงงานหรือ สถานที่อื่นใดซึ่งสะดวกและอยู่นอกห้องเรียน ไม่ค่อยคำนึงเรื่องระเบียบวินัยของนักเรียน(คู่มือครู แผน การสอนของกรมวิชาการ 2505 : 4 - 98) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้ทัศนคติส่วนตัว และ อุดมการณ์ในการเป็นครู ของครูหมวดวิชาสามัญ กับหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ ต่างกัน จึงอาจส่งผลให้ มีความพอใจ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับข้อมูลเบื้องต้นคือ ครูในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพของจังหวัดนครสวรรค์ ถูกดำเนินการ ทางวินัยมากกว่าครูในหมวดวิชาสามัญ (ฝ่ายนิติกร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ 2538 : 13) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศรี จันทะชิต (2529 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องความผิด ทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยระหว่าง พ.ศ.2522-2527 พบว่า ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยมากที่สุดได้แก่ ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการรองมา ได้แก่ กระทำการ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วและไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งเป็นข้าราชการสาย ค. ที่ กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาวิธีการ ในการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับภาวะการณปัจจุบัน ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ผู้บริหารควรให้การเอาใจใส่อย่างจริงจัง ควรจัดแหล่ง สารสนเทศเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของวินัยข้าราชการครู

ให้เป็นสัดส่วนชัดเจน ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกโอกาส และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้รู้จริง และแม่นยำ ในเรื่อง กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะได้สามารถวางตัวเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ เรื่องวินัยข้าราชการครูได้ทุกกรณี

2. การลดความกดดันข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนควรออกแบบสำรวจความต้องการในการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการลดความกดดันข้าราชการครู จากบุคลากรในโรงเรียนปีละครั้ง เพื่อนำมาลำดับความจำเป็นก่อนหลัง และดำเนินการโครงการให้เป็นตามที่จัดลำดับไว้อย่างจริงจังเป็นรูปธรรม โดยจัดทำมีงบประมาณรองรับอย่างแน่นอนชัดเจน และผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีโครงการให้สวัสดิการ ด้านการเงินให้ครูที่เดือดร้อนได้กู้ยืม ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อบรรเทาและแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู

3. การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ในด้านนี้ผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรมีบทบาทแต่เพียงฝ่ายเดียว ควรจะหาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีการ ในการที่เรานำมาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนวคิด และแนวดำเนินการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยคำนึงในแง่จิตวิทยาสงครามเย็น ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า น่าจะเป็นผลทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีสติในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูลดลง หรือหมดไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีกโดยเพิ่มตัวแปรต้นอีก 2 ตัว คือ เพศ และ อายุ เพิ่มการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของ ตัวแปรตามอีก 1 ตัว คือ ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

2. ควรทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีก โดยเปลี่ยนตัวแปรต้นเป็นผู้บริหารโรงเรียนบ้าง เพื่อจะได้ทราบข้อเปรียบเทียบจากผลการวิจัย

3. ควรทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีก โดยเปลี่ยนสถานที่เป็นจังหวัดอื่น ๆ บ้าง เพื่อจะได้ทราบข้อเปรียบเทียบจากผลการวิจัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ธิรสภา. "การพัฒนาบุคลากรด้านวินัย," ใน เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง
การพัฒนาบุคลากรด้านวินัย. : 3 ; ตุลาคม 2531.
- การประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์, สำนักงาน. การดำเนินการทางวินัย. นครสวรรค์ :
ฝ่ายงานวินัย, 2537-2538.
- เกริกเกียรติ เอกพจน์. "จิตใจที่ดีกับการมีวินัย," ว.ข้าราชการ. 31 : 20 ; มิถุนายน 2531.
_____. วารสารข้าราชการ. 38 : 18 ; พฤษภาคม 2539.
- เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. "วินัยคือปัจจัยสร้างชาติ," ว.วัฒนธรรมไทย. 13(5) : 71-72 ;
ตุลาคม 2527.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ
ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2503.
กรุงเทพฯ : 2503.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การบริหารงานวินัยข้าราชการครู และคู่มือชุด
ปฏิบัติการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
- _____. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
- _____. วินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สถิติตำแหน่งข้าราชการพลเรือนที่ถูกลงโทษทาง
วินัย ปี 2530-2534. กองวิชาการ, 2535.
- _____. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ. กองวิชาการ, 2539
- เครือวัลย์ สีมอริชาติ. "การบริหารงานบุคคลด้านวินัย," ว.ข้าราชการ. 33 : 31-38 ;
กรกฎาคม-สิงหาคม 2531.
- จรัส โพธิ์จันทร์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2528. อัดสำเนา.

- เจสสิยา อยู่สีมารักษ์. ความคิดทางวินัยตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง พ.ศ.2524 - 2528. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529. อัดสำเนา.
- ชานาญ สอนชื่อ. วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เขาวีร์ สาสีฉิน แลสะนพคุณ ทรงชาติ. กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2535.
- ครูณี ไยเฟือก. ศึกษาระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียน. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525.
- นิรันดร์ บรรดาศักดิ์. ความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- บุญตะพัฒน์ จันทรอุไร. "ทำไมถึงต้องทำให้ผิดวินัย," น.ท้องถิ่น. 35(3) : 41 ; มีนาคม 2538.
- ประวิทย์ ทองศรีบุญ. การศึกษาการกระทำความคิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ.2524 - 2528. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.
- ประวิณ ฅ นคร. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- _____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
- _____. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2533.

- ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์. การส่งเสริมครูประจำการ ระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6
ความต้องการของครู การปฏิบัติการ และปัญหา. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.
- ปวีณา ใจอารีย์. "วินัยและการเสริมสร้างวินัย," วารสารการศึกษา กทม. 13(9) : 22-23 ;
 มิถุนายน 2532.
- ปาริชาติ เกษมเสนาะ. แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน
เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
 อัดสำเนา.
- พัฒน ชนะดี. ความคิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง
พ.ศ.2515-2519. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521.
 อัดสำเนา.
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 5 ตอน 158.
 หน้า 61-108. 13 ตุลาคม 2523.
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 9 ตอน 74.
 1 เมษายน 2535.
- พรรณราย ทพยะประภา. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : วิชั่นอาร์ต, 2529.
- พิชัย ศรีใส. ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิชาการงานและอาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วิโรฒ สงขลา, 2534. อัดสำเนา.
- พิชาน บุญชาติพิสุทธิ. "วินัยสร้างคน คนสร้างชาติ," เทศาภิบาล. 80(12) : 27-29 ;
 ธันวาคม 2528.
- ปิญญู สาคร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.
- บุญ จันทรบุญ และบรรจง ศศิธรากร. คู่มือนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ชัยมงคลการพิมพ์, 2519.
- บุษก ศักดิ์เดชยนต์. สังคมศาสตร์ ความรู้เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ระวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์, 2535.

รัตนะ บัวสนธ์. "วินัย : ความต้องการของสังคมไทย," ว.การศึกษา กทม. 18(8) : 19 ; พฤษภาคม 2538.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. การบริหารบุคคลในองค์การศึกษา. เชียงใหม่ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.

วันเพ็ญ พันธดา. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2516-2522. ปริญญาณพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. อุดสาเนา.

วิจิตร อวะกุล. "ระเบียบวินัยเป็นหัวใจของการพัฒนา," วารสารไทย. 13(6) : 45-46 ; ตุลาคม-ธันวาคม 2532.

_____. วารสารไทย. 13(6) : 46-47 ; ตุลาคม-ธันวาคม 2532.

วิชาการ, กรม. คู่มือครู แผนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุรสภา, 2505.

วิเชียร เกตุสิงห์. "คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8 - 11 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538.

วิรัช บุญนา และประทีป ทับอิตตานนท์. วินัยว่าด้วยนโยบาย และระเบียบกฎหมาย. กรุงเทพฯ : เจ.เอ็น.ที, 2537.

วิรัตน์ ล้อเจริญ. "วินัยสร้างคน คนสร้างชาติ," มิตรครู. 27(5) : 50-55 ; 15 มีนาคม 2528.

วิวัฒน์ เอี่ยมพนา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฏ ก.พ. ทุกฉบับ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือธุรกิจ, 2538.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา. ลงวันที่ 10 เมษายน 2534.

_____. หลักสูตรอุดมศึกษา พุทธศักราช 2503. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุรสภา, 2511.

สมบัติ ชูชีพชัย. "ความมีวินัย," มิตรครู. 27(14) : 21-22 ; กรกฎาคม 2527.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนเกษมสุวรรณ, 2516.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพงษ์ จิตระดับ. "วินัยกับการพัฒนาครู-นักเรียน," ประชากรศึกษา. 36(12) : 12-15 ; กันยายน 2529.

สมพงษ์ วัฒนสุระ. "แนวทางการเสริมสร้างระเบียบวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัย," ว.ที่ดิน. 30(4) : 2-9 ; กรกฎาคม-สิงหาคม 2527.

_____. ว.ที่ดิน. 30(4) : 6-9 ; กรกฎาคม-สิงหาคม 2527.

สมภพ ภิรมย์. "บทกวีคดีหมายเลข 13 ว่าด้วยวินัย," รัฐสาริรักษ์. 37(3) : 81 ; มกราคม-มีนาคม 2537.

_____. รัฐสาริรักษ์. 37(3) : 82 ; มกราคม-มีนาคม 2537.

สมศรี จันทระจิต. การศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี 2522-2527. ปริญาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

สมาน รังสิโยภณณ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2531.

สรศักดิ์ ส่งสอาด. ทัศนะของครู ต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. ปริญาพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

สามัญศึกษา, กรม. การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายนิติการ, 2537.

_____. การดำเนินการทางวินัย ทางอาญา และทางแพ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2533.

_____. เกณฑ์การประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : , 2533.

_____. ข้อมูลข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : ฝ่ายนิติการ กองการเจ้าหน้าที่, 2538.

สามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์, สำนักงาน. การดำเนินการทางวินัย. นครสวรรค์ : ฝ่ายนิติการ, 2538.

_____. แบบรายงานการศึกษา และ รายงานครู ภาคสถิติ. นครสวรรค์ : ฝ่ายบุคลากร, 2538.

สามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์, สำนักงาน. แบบรายงานการศึกษา และ รายงานครู ภาคสถิติ.

นครสวรรค์ : ฝ่ายบุคลากร, 2539.

_____. สารสนเทศ. นครสวรรค์ : ฝ่ายสารสนเทศ, 2538.

สุภาวศ์ จันทวานิช. รายงานผลการศึกษาสภาพสังคม-วัฒนธรรม ของพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเล
ตะวันออก. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี,
2529.

สุวรรณ ชนะสงคราม. "วินัย-ตอกไม้ในดงหนาม," ว.ข้าราชการ. 31 : 4-24 ; มิถุนายน
2531.

สุวรรณ นรพักตร์. การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรม
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. บริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. อัดสำเนา.

เสน่ห์ จุ้ยโต. "วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการอย่างไร," ว.ข้าราชการ. 12(3) :
13 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2535.

โรสรัจ สุจริตกุล. "วินัย-ลักษณะเชิงพฤติกรรม : ความหมายที่แฝงเร้น," ว.ข้าราชการ.
31 : 14-15 ; มิถุนายน 2529.

อดุลย์ วราเอกศิริ. การกระทาคิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี
พ.ศ. 2525-2526. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528. อัดสำเนา.

อารี เพชรสุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

เอื้อ เปี้ยนดิษฐ์. การศึกษามูลเหตุจูงใจในการกระทาคิดทางวินัยตามมาตรา 75
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปีงบประมาณ
2527 - 2529. บริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2530. อัดสำเนา.

Black, James M. The real meaning of Discipline. New York : American
Management Association, 1966, p.3.

Campbell, Ronald F. and others. Introduction to Educational Administration.

New York : Allyn and Bacon, Inc. , 1978.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York :

Harper and Row Publishers, Inc. , 1990.

Gilmer, Haller B. Industrial and Organizational Psychology. New York:

McGraw-Hill Book Co., 1971.

Jucius, Michael J. Personnel Management. Richard D. Irwin, Inc., 1968.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," in Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 608 - 610; Autumn, 1970.

Mores, Naney C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan :

University of Michigan Press, 1955.

Spriegel, William R. Element of Supervision. John Wiley & Sons Inc. ,

1966 , p.283.

Strauss, George, and Sayles, Leonard R. Personnel : The Human Problems of

Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. Inc., 1960.

การคำนวณ

ที่ ทม 1007/ 00๑๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทับกฤชพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายฉลอง จิมสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ

ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิณ

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 0๒๑๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายฉลอง ฉิมสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้เนื่องจากการควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ

ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิณ

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่าน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 0847

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแสงชนูทิศ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายฉลอง นิมสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาต้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ

ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิณ

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่าน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแสงชนูทิศ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริรูกา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 0835/๐๐๗๙



สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
อาคารการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ 60000

8 มกราคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทุกโรงเรียน

ด้วย นายฉลอง จิมสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายฉลอง จิมสุข ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง ทั้งนี้ จะดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม 2539 ถึง มกราคม 2540

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัตน์ เจ้าบำรุง)

ฝ่ายพัฒนาวิชาการ

โทร. (056) 225146

โทรสาร (056) 228758

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ที่ ทม 1007/ 5330



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายฉลอง จิมสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้อยู่ในการควบคุมของ

ดร.ประสพ แส่นคำเครือ

ประธาน

อ.ชวลิต รวยอาจิน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยให้ ครู-อาจารย์ ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนธันวาคม - มกราคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Mr. Noem

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง

ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความพอใจ
ของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม-
สามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลด
ความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
นี้ ในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงขอความกรุณาท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง
ด้านเนื้อหา หรือเขียนเสนอแนะตามที่ท่านเห็นสมควร จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลด
ความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครูนี้
มีข้อคำถามรวม 46 ข้อ ถ้าท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน
() ที่ข้อ ก. หรือเขียนเสนอแนะที่ข้อ ข. ในแบบข้างล่างนี้

ก. () ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาตามที่ต้องการศึกษแล้ว

ข. () ข้อคำถาม ข้อที่.....ควรปรับปรุง

ขอความกรุณาท่านเขียนเสนอแนะ สิ่งควรปรับปรุงแทรกลงที่ข้อนั้น ๆ ในแบบสอบถามซึ่งแนบมาด้วย
จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

()

...../...../2539

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามในการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ถ้าหากท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ฯ ที่นอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้แล้ว กรุณาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู.....

.....

ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู.....

.....

ด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

()

...../...../2539

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์**

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิธีการของผู้บริหาร
โรงเรียนฯ ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
โดยที่แบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบ
แบบสอบถามตรงสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอบถามเพื่อต้องการทราบความพอใจของท่าน ต่อการ
ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนฯ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้
แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครู
กระทำผิดวินัยข้าราชการครู โดยมีข้อความรวมทั้งหมด 46 ข้อ

ก่อนตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน () ที่สอดคล้องกับตัวท่านดังนี้

โรงเรียนของท่านอยู่ในเขตใด

() อำเภอเมือง

() อำเภอรอบนอก

ท่านสอนในหมวดวิชาอะไร

() หมวดวิชาสามัญ

() หมวดวิชาการทำงานและอาชีพ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
							[] [] [] [] [] []
	<u>การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู</u>						
0	าให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ.....	...	./.		...	...	0 [] []
00	จัดนิเทศภายในเพื่อป้องกันการการปฏิบัติ อันขัดต่อระเบียบวินัยของครู.....	./.	...		...	...	00 [] []

ข้อที่	การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย		
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	[]	[]	[]
	<u>การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู</u>								
1.	มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูในโรงเรียน....	...	...	...	...	...	1	[]	[]
2.	จัดทำแผนงานและโครงการให้ความรู้ แก่ครูโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ....	...	...	...	...	...	2	[]	[]
3.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการครูอย่างชัดเจน.....	...	...	...	...	...	3	[]	[]
4.	จัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดูแลงาน ฝ่ายวินัยข้าราชการครู.....	...	...	...	...	...	4	[]	[]
5.	ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ.....	...	...	...	...	...	5	[]	[]
6.	สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยของครูตามโอกาสอันสมควร....	...	...	...	...	...	6	[]	[]
7.	จัดให้ครูรับฟังการบรรยายธรรมะ เพื่อพัฒนา จิตใจและศีลธรรม.....	...	...	...	...	...	7	[]	[]
8.	จัดนิเทศภายในเพื่อป้องกันการปฏิบัติอันขัด ต่อระเบียบวินัยของครู.....	...	...	...	...	...	8	[]	[]
9.	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัยของครูให้ครูยึดถือและปฏิบัติตาม.....	...	...	...	...	...	9	[]	[]

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
							[] [] [] [] [] []
10.	พัฒนาความรู้ด้านระเบียบวินัยของครูให้กับผู้บริหารเองจนสามารถแนะนำให้นักครูถือปฏิบัติได้.....	...	...	...	...	...	10[] []
11.	แจ้งให้ครูทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือยกเลิกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ.....	...	...	...	...	...	11[] []
12.	จัดศูนย์สารสนเทศเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูให้ครูค้นคว้าได้ทุกโอกาส.....	...	...	...	...	...	12[] []
13.	มีงบประมาณสำหรับงานฝ่ายวินัยข้าราชการครู อย่างเพียงพอ	...	...	...	...	...	13[] []
14.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานฝ่ายวินัยข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ.....	...	...	...	...	...	14[] []
15.	มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานฝ่ายวินัยข้าราชการครูต่อไป.....	...	...	...	...	...	15[] []

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย		
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	[]	[]	[]
	<u>การลดความกดดันข้าราชการครู</u>								
16.	มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู งานเรื่องความกดดันเกี่ยวกับระ เปรียบวินัย ของครูในโรงเรียน.....	...	...	...	...	...	16[]	[]	
17.	จัดทำแผนงานและโครงการลดความกดดัน ข้าราชการครูโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการ สำรวจ.....	...	...	...	...	...	17[]	[]	
18.	จัดให้มีศูนย์รับความคิดเห็น คาร้องทุกข์ และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัยของครู.....	...	...	...	...	...	18[]	[]	
19.	จัดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ดูแล ศูนย์รับความคิดเห็น คาร้องทุกข์ และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัยของครู.....	...	...	...	...	...	19[]	[]	
20.	เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตาม คาร้องทุกข์ หลายรูปแบบ.....	...	...	...	...	...	20[]	[]	
21.	เปิดโอกาสให้ครูอุทธรณ์ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูก กล่าวหา ได้หลายรูปแบบ.....	...	...	...	...	...	21[]	[]	
22.	สนับสนุนให้ครูมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้าง ความสามัคคี.....	...	...	...	...	...	22[]	[]	
23.	เปิดโอกาสให้ครูหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อ ระเบียบข้าราชการ.....	...	...	...	...	...	23[]	[]	

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
							[] [] [] [] [] []
24.	พิจารณาความดีความชอบพิเศษ โดยใช้วินัย ข้าราชการครู เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง.....	...	...	...	...	...	24[] []
25.	สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและอบอุ่นกับ ครูในโรงเรียน.....	...	...	...	...	...	25[] []
26.	สนับสนุนให้ชมรมครูมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการ มีวินัยข้าราชการครู.....	...	...	...	...	...	26[] []
27.	สนับสนุนให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อ แลกเปลี่ยนทัศนะกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย.....	...	...	...	...	...	27[] []
28.	มีงบประมาณสำหรับศูนย์รับความคิดเห็น คำร้องทุกข์ และข้อเสนอแนะ เรื่องวินัย- ของครูอย่างเพียงพอ.....	...	...	...	...	...	28[] []
29.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์รับ- ความคิดเห็น ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ.....	...	...	...	...	...	29[] []
30.	มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง- ของทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงาน ของศูนย์รับความคิดเห็น ฯ ต่อไป.....	...	...	...	...	...	30[] []

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย		
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	[]	[]	[]
	<u>การเข้ามาตรวจป้องกันข้าราชการครู</u> <u>กระทำผิดวินัยข้าราชการครู</u>								
31.	วิธีที่เชื่อถือได้ ในการสำรวจข้อมูล เรื่อง การกระทำผิดวินัยของครู.....	...	...	...	...	...	31[]	[]	
32.	จัดทำแผนงานและโครงการป้องกันมิให้ครูกระทำผิดวินัย โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ.....	...	...	...	...	...	32[]	[]	
33.	กำหนดให้มีฝ่ายทำงานเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของครูอย่างชัดเจน.....	...	...	...	...	...	33[]	[]	
34.	เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู.....	...	...	...	...	...	34[]	[]	
35.	เมื่อครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารเชิญพบ และตักเตือนทันที.....	...	...	...	...	...	35[]	[]	
36.	เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาปัญหาได้อย่างเป็นระบบ.....	...	...	...	...	...	36[]	[]	
37.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู.....	...	...	...	...	...	37[]	[]	
38.	จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจแก่ครู.....	...	...	...	...	...	38[]	[]	
39.	พิจารณาให้ควมดีความชอบอย่างเที่ยงธรรม.....	...	...	...	...	...	39[]	[]	

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
							[] [] [] [] [] []
40.	สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของครูให้มีความสะดวกสบายตามสมควร.....						40[] []
41.	จัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของคณะครูด้วยกันอย่างสร้างสรรค์.....						41[] []
42.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูอย่างเสมอต้นเสมอปลาย.....						42[] []
43.	จัดกิจกรรมหลากหลายให้ครู เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง.....						43[] []
44.	มอบเกียรติบัตรและประกาศยกย่องครูที่มีความประพฤติดีเด่น.....						44[] []
45.	ประชาสัมพันธ์ผลงานของฝ่ายป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู ให้ชุมชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง.....						45[] []
46.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายป้องกันการกระทำผิดวินัย ฯ และนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานต่อไป.....						46[] []

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ซึ่งถามความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำ
ผิดวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1	14.42*	16	15.65*	31	15.88*
2	16.82*	17	17.49*	32	15.40*
3	17.54*	18	15.22*	33	14.48*
4	17.32*	19	14.42*	34	14.22*
5	18.23*	20	14.27*	35	15.08*
6	15.96*	21	14.98*	36	15.25*
7	15.79*	22	15.65*	37	17.06*
8	17.77*	23	14.22*	38	15.65*
9	15.86*	24	14.35*	39	16.30*
10	15.34*	25	16.66*	40	13.86*
11	16.93*	26	14.18*	41	13.58*
12	16.30*	27	15.56*	42	13.10*
13	16.10*	28	15.00*	43	13.24*
14	15.67*	29	15.57*	44	12.57*
15	15.32*	30	15.93*	45	8.24*
				46	8.15*

* $p < .05$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายฉลอง จิมสุข

เกิดวันที่ 6 กรกฎาคม

สถานที่เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

พุทธศักราช 2491

ตำบลย่านมัทรี อำเภอพุนพิน จังหวัดนครสวรรค์

125 ถนนแสงสวรรค์เหนือ อำเภอชุมแสง

จังหวัดนครสวรรค์ 60120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2509

ม.ศ. 3 โรงเรียนนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. 2511

ป.กศ. วิทยาลัยครูนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. 2513

ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. 2524

ค.บ. (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยครูนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. 2540

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร