

373.111
พ219๘
๘ 3
72944

ความนึกทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ๔๘

ระหว่าง พ.ศ. 2515 - 2519 12

๒๘ ก.พ. ๒๕๒๒

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๖ พระโขนง กรุงเทพฯ ๒ โทร. ๖๑๒๑๖๖. ๖๑๑๕๐๖๖

ปฏิญานีพนธ์ 11

ของ

พัสน์ จุณะคี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2521

72944

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....*สมาน ภิรมย์ภักดี*.....ประธานกรรมการ

.....*สมาน ภิรมย์ภักดี*.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีคิลก ประธานกรรมการผู้ควบคุมปริญญาบัตร และอาจารย์ จีราภรณ์ บุญส่ง กรรมการผู้ควบคุมการทำปริญญาบัตร. ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสงวน ทองดี หัวหน้าแผนกวินัยครูสภา และเจ้าหน้าที่ในแผนกวินัยครูสภาทุกท่านที่กรุณาให้ความสะดวก ช่วยเหลือและร่วมมืออย่างดียิ่งในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่เป็นแรงสนับสนุนและช่วยเหลือค้ำต่าง ๆ จนทำให้ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จออกมาเป็นรูปเล่มด้วยดี

พัชนี ชนะดี

กันยายน 2521

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	7
	ทฤษฎี ความคิดเห็น และการวิจัยภายในประเทศ	7
	ทฤษฎี ความคิดเห็น และการวิจัยของต่างประเทศ	18
3	วิธีดำเนินการ	23
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	23
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
	การจัดกระทำข้อมูล	23
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	24
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
	ข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย	26
	การอัยละของผูกระทำคามผิดทางวินัย	44
	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	50

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
	ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	67
	กลุ่มตัวอย่าง	67
	วิธีดำเนินการ	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล	67
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	อภิปรายผล	71
	ข้อเสนอแนะ	76
	บรรณานุกรม	78

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดและถูกลงโทษทางวินัยของปี พ.ศ. 2515 - 2519	23
2	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามเพศ ...	27
3	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามวุฒิ	30
4	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามตำแหน่ง	33
5	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามเงินเดือน	36
6	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามอายุ ...	39
7	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามอายุราชการ	42
8	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยแต่ละกรณี	45
9	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับของแต่ละปี ...	48
10	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ	50
11	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามวุฒิ	52
12	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามตำแหน่ง	54
13	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามเงินเดือน ...	56
14	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ	58
15	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามอายุราชการ .	61
16	แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย จำแนกตามระดับโทษ และกรณีความผิด	64

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ที่กระทำผิดวินัยแต่ละกรณี	28
2	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีวุฒิต่างกัน กระทำผิดวินัย แต่ละกรณี	31
3	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน กระทำผิด วินัยแต่ละกรณี	34
4	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่างกัน กระทำผิด วินัยแต่ละกรณี	37
5	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน กระทำผิดวินัย แต่ละกรณี	40
6	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน กระทำ ผิดวินัยแต่ละกรณี	43
7	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ ของ แต่ละปี	46
8	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับ ของแต่ละปี	49
9	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูชายและหญิงที่ได้รับโทษทางวินัย แต่ละระดับ	51
10	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูวุฒิต่างกันที่ได้รับโทษทางวินัย แต่ละระดับ	53
11	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และได้รับ โทษทางวินัยแต่ละระดับ	55

12	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่างกัน และ ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับ	57
13	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน และได้รับ โทษทางวินัยแต่ละระดับ	59
14	แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน และ ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับ	62
15	แสดงกราฟเส้น เพื่อเปรียบเทียบระดับโทษที่ได้รับ และลักษณะการกระทำผิด วินัย	65

บทนำ

ภูมิหลัง

หลักในการปกครองบุคลากรในองค์การข้อหนึ่งที่สำคัญก็คือ วินัยและการลงโทษ งานใด ๆ ก็ตาม ถ้าทำในคนหมู่มาก จำเป็นจะต้องมีระเบียบวินัย จะปล่อยให้ทำอะไรตามใจชอบจนเกินไปย่อมเป็นไปไม่ได้ เพราะจะทำให้ยุ่งยากและวุ่นวาย เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน วินัยนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตและสังคมทุกแห่ง พ.อ.ปิ่น มุกข์นิตย์ (อ้างจาก เสถียร เหลืองอราม 2519 : 278) กล่าวไว้ว่า เมื่อเราต้องการก้าวไปสู่ความดีวิเศษ ต้องการความบริสุทธิ์กระฉ่างแจ่ม ต้องการฐานะที่แตกต่างจากคนอื่นแล้ว เราก็จำเป็นต้องรักษาวินัย ในด้านความสำคัญที่เกี่ยวกับส่วนรวมนั้น เสถียร เหลืองอราม (เสถียร เหลืองอราม 2519 : 279) ได้ให้ความสำคัญของวินัยไว้ว่า ความสงบเรียบร้อยของสังคมทุกสังคมขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงานส่วนหนึ่ง หากคนทำงานในหน่วยงานใดไม่มีวินัย งานของหน่วยงานนั้นก็จะได้เดินไม่สะดวกและหย่อนประสิทธิภาพ วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานและสังคมทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการ จำเป็นจะต้องมีวินัยที่เข้มงวดกวดขันเป็นพิเศษ เพื่อให้การบริหารประเทศเป็นไปโดยเรียบร้อยและประหยัด ข้าราชการไม่ดี ประชาชนก็จะขาดความเชื่อถือในตัวข้าราชการ และขาดความเชื่อถือนำถึงหน่วยราชการและรัฐบาลด้วย ทำให้การบริหารประเทศดำเนินไปไม่สะดวก หรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการปล่อยให้คนงานไม่ดีก็อาจได้ผลงานไม่คุ้มค่ากับความสิ้นเปลือง ยิ่งลงโทษก็ยิ่งทำให้คนนั้นเสียกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ได้ผลงานน้อยลงไปอีก ถ้าวินัยไม่ดีจนถึงต้องให้ออกจากราชการ ก็ต้องหาคนมาบรรจุใหม่ จะทำให้งานชะงักไปชั่วขณะ และต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่และฝึกอบรมใหม่ วินัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับส่วนรวมที่จะต้องคอยระวังรักษาให้ดียิ่งเสมอ

การละเมิดวินัยหรือการกระทำผิดวินัยไม่ว่าเรื่องเล็กน้อยหรือเรื่องร้ายแรง เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมยังความเสียหายมาสู่นตนเองและส่วนรวมทั้งสิ้นไม่มากก็น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการ เมื่อกระทำผิดวินัยนับว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อประเทศชาติและจิตใจของคนในชาติอย่างใหญ่หลวง ทำให้ชาติเสื่อมเสียเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความแตกแยกและอยู่ผิดธรรมดาในสังคม ทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาและไม่นิยมรัฐบาล เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เกิดทัศนคติหรือค่านิยมในการทำงานที่เลว มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ครูซึ่งมีหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบต่อความเจริญก้าวหน้าและคุณภาพของการศึกษาของชาติ จึงนับว่ามีความสำคัญมาก และครูก็เป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการโดยเคร่งครัด เพื่อความสงบเรียบร้อยและความก้าวหน้าของงาน และช่วยในการปฏิบัติงานค่าเงินไปค่วยคมีประสิทธิภาพ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมเด็กให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม ขอบบพรองของครูก็อาจทำให้เกิดความยุ่งยากทางวินัยของนักเรียนด้วย ครูจะฝึกให้เด็กเป็นผู้นับวินัยดีที่สุดในนั้น ก็อยู่ที่การกระทำคนให้เป็นตัวอย่างแก่เด็ก จะเห็นว่าครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือให้เด็กบรรลุเป้าหมายแห่งการเป็นผู้นับวินัย และพลเอกเนวินก็กล่าวถึงความสำคัญในการฝึกคนให้วินัยว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินชีวิตของผู้ที่จบจากสถานศึกษาไปแล้วนั้น ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยของสถานศึกษาเหล่านั้นเป็นสำคัญ (อ้างจาก สนั่น สุมิตร 2505 : 3) จะเห็นว่าถ้าครูขาดวินัย หรือกระทำผิดวินัยเสียเอง ก็ยากที่จะฝึกอบรมเด็กให้วินัยที่ดีได้ ครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กจึงจะเกิดความเลื่อมใสและนำเอาแบบอย่างที่ดีนั้นไปเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

ถึงแม้วินัยจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ก็ปรากฏว่า มีข้าราชการกระทำผิดทางวินัยอยู่เสมอมา เช่น ในปี พ.ศ. 2510 มีข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจำนวนข้าราชการน้อยกว่าจำนวนครูของกรมสามัญศึกษามาก แต่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษในกรณีต่าง ๆ มาก คือ ความผิดร้ายแรงมี 14 ราย ความผิดธรรมดา 33 ราย (สวัสดิ์ จันทร์อำรุง 2510 : 18) เพราะเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษากการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นกรมที่มีครูอยู่ในความ

รับฝึกชอบมากที่สุดของกระทรวงศึกษาธิการ และครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาต้องรับฝึกชอบ
 ต่อการอบรมสั่งสอนเด็กวัยรุนที่อยู่ในระยะการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะความเป็นเด็กไปสู่
 ความเป็นผู้ใหญ่ การเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ นับว่า
 เป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญมาก หากครูผู้สอนเป็นผู้มีวินัยดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก
 สามารถอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นผู้มีวินัยดี เด็กก็จะเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถ
 ดำเนินชีวิตไปด้วยดี ปัญหาเด็กวัยรุนก็จะลดลง ตรงข้าม ถ้าครูขาดวินัย การอบรมสั่งสอน
 เด็กให้มีวินัยก็จะล้มเหลวด้วย เมื่อเด็กขาดวินัย เด็กก็จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาด
 ความรับฝึกชอบ และโอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็ยิ่งมากขึ้น การรักษาวินัยของครูระดับนี้
 จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก แต่มีคนให้ความสนใจน้อย อีกประการหนึ่ง ผู้วิจัยก็เป็นครูใน
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุดรศรีดิศต์ ไคพบว่า
 มีครูกระทำผิดวินัยและถูกลสอบสวนพิจารณาโทษทุกปี จึงไคมุ่งศึกษาความผิดทางวินัยของครู
 ระดับนี้ เพื่อจะไคทราบขอเท็จจริงอันเป็นประโยชน์ในการหาทางปรับปรุงแก้ไขการ
 บริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- * 1. เพื่อศึกษาว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 กระทำผิดวินัยในกรณีไคมากน้อยเพียงไค และไครับโทษระดับไค
2. เพื่อเปรียบเทียบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 ที่มี เพศ วุฒิ คำแห่ง อายุ เงินเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน กระทำผิดวินัย และ
 มีระดับโทษแตกต่างกันหรือไม่
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับโทษที่ไครับในแต่ละลักษณะการกระทำผิดวินัย *

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลใน
 โรงเรียนมัธยมศึกษา และเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดบริการการศึกษาและอบรมแก่ครู
 ประจำการ และครูบรรจุใหม่ ให้ไคตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและปฏิบัติตาม

ระเบียบวินัย และนอกจากนั้นแล้ว ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน
ที่ผลิตครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานการศึกษาเรื่องวินัยครูแก่ผู้ที่จะเป็นครู
เพื่อป้องกันและลดจำนวนผู้กระทำผิดวินัยในอนาคต และเพื่อช่วยการบริหารบุคคลใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาให้ราบรื่นยิ่งขึ้นต่อไป ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ จะช่วยให้ทราบ
แนวโน้มการกระทำผิดวินัยของครูอีกด้วย *

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผิดทางวินัยและระดับโทษทางวินัย
ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ได้ทำความผิดทาง
วินัยและถูกลงโทษไปแล้ว ของปี พ.ศ. 2515 - 2519 เท่านั้น โดยจำแนกตามตัวแปร
ต่อไปนี้

เพศ แบ่งเป็น ชายและหญิง

วุฒิ แบ่งเป็น ปริญญาตรีขึ้นไป และต่ำกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง แบ่งเป็น ครูใหญ่และครู

เงินเดือน แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1,749 บาทลงมา, 1,750 - 2,369
บาท, 2,370 - 3,029 บาท, 3,030 บาทขึ้นไป

อายุ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 18 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี,
51 ปีขึ้นไป

อายุราชการ แบ่งเป็น 6 ช่วง คือ 1 - 4 ปี, 5 - 9 ปี, 10 - 14
ปี, 15 - 19 ปี, 20 - 24 ปี, 25 ปีขึ้นไป

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ความผิดทางวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการครูไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน
และข้อบังคับ ซึ่งใช้เป็นหลักยึดถือและปฏิบัติ แบ่งเป็น 17 กรณี คือ

*1.1 ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ

- 1.2 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- 1.3 ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่รักษามลประโยชน์ของทางราชการ
- 1.4 ไม่รับทราบและสนใจปลงกันสิ่งที่เป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ
- 1.5 ไม่รักษาความลับของทางราชการ
- 1.6 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- 1.7 กระทบการขามผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- 1.8 รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- 1.9 ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- 1.10 ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ
- 1.11 ไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี และไม่ช่วยเหลือกันและกัน

ในหน้าที่ราชการ

1.12 ไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่สงเคราะห์ต่อผู้มาติดต่อราชการในหน้าที่ของตน

1.13 กระทบการหรือให้ผู้อื่นกระทบการหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ทำให้เสียความเป็นธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรี

1.14 เป็นกรรมการผู้จัดการ, ผู้จัดการ หรือตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันในบริษัทหรือทางหุ้นส่วน

1.15 เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

1.16 กระทบการอันใดชื่อว่าประพฤติชั่ว (เสเพล, เสพสุรา, การพนัน, ชู้สาว, การกระทำให้เสื่อมเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่)

1.17 ละเลยต่อการกระทำวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา *

2. ระดับโทษทางวินัย หมายถึง ความหนักเบาของโทษทางวินัย มี 6 สถาน คือ ไล่ออก, ปลดออก, ให้ออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตักเงินเดือน และภาคทัณฑ์

3. ข้าราชการครู หมายถึง ครูใหญ่และครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2515 - 2519

4. ครูใหญ่ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ระหว่าง พ.ศ. 2515 - 2519

5. ครู หมายถึง ครูประจำการที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515 - 2519

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการ
มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเท่านั้น

*7. ลักษณะความผิดทางวินัย หมายถึง ความรุนแรงของความผิดที่เกิดขึ้นมี
2 ลักษณะ คือ ความผิดธรรมดาไม่ถึงกับออกจากราชการ คือ ลดขั้นเงินเดือน, ตัก
เงินเดือน และภาคทัณฑ์ กับความผิดร้ายแรงต้องออกจากราชการ คือ ไล่ออก ปลดออก
และให้ออก *

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ทฤษฎี ความคิดเห็น และการวิจัยภายในประเทศ

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 308) กล่าวว่า วินัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานองค์การ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจักต้องสนใจในเรื่องวินัยให้มาก เพราะเป็นเรื่องที่จะต้องติดตามศึกษาและพิจารณาให้ขอเสนอแนะอยู่เสมอ และวินัยเป็นระบบที่ได้จัดวางแผนในการปฏิบัติงานและความคุมงานไว้อย่างเป็นระเบียบ เพื่อเป็นหลักประกันขั้นมูลฐานว่างานจะต้องดำเนินไปตามแนวที่ใดที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ จนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การที่บุคคลอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากย่อมเป็นการยากที่จะให้ทุกคนปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับและวินัยที่กำหนดไว้โดยครบถ้วน ดังนั้น จึงมักจะปรากฏว่ามีผู้ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบวินัยอยู่เสมอ กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องมีระเบียบวินัย เพราะเป็นแนวทางให้คนในองค์การปฏิบัติเหมือนกันทุกคน เพื่อรักษาความเรียบร้อยถูกต้องของงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ฉะนั้น ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน จึงควรศึกษาระเบียบวินัยให้ชัดเจนก่อน

ผู้รักษาวินัยมีภาระหน้าที่ที่จะต้องคอยควบคุมให้ผู้ที่บังคับบัญชาประพฤติคนให้เป็นไป โดยถูกต้องตามวินัยที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน มนุษย์กับสังคมเป็นของคู่กัน โดยมีองค์การช่วยยึดโยง ฉะนั้น สังคมกับองค์การจึงแยกกันไม่ออก ถ้าปราศจากองค์การสังคมก็อยู่ไม่รอด และถ้าไม่มีสังคมมนุษย์ก็อาศัยอยู่ไม่ได้ การที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคม จำเป็นจะต้องมีข้อบังคับ ระเบียบ และวินัย เพื่อกำกับความประพฤติของมนุษย์ให้อยู่รวมกันโดยปกติสุข ข้อกำหนดเหล่านี้มีตั้งแต่ที่สถานสังคมอันใดแก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตนิยม และข้อห้ามต่าง ๆ ไปจนถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์อยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นและเรียบร้อย

ความหมายของวินัย ศีลา จายนีโยชิน (ศีลา จายนีโยชิน 2497 : 11) กล่าวว่า วินัย คือ กฎแห่งความประพฤติ ซึ่งหมายถึงระเบียบข้อบังคับและการลงโทษด้วยสาเหตุที่มีระเบียบวินัยและการลงโทษนั้น จุดประสงค์ก็คือ ต้องการให้คนเป็นคนดี มีความรู้ ความประพฤติเป็นที่รับรองและยกย่องของคนทั่วไป และสุชา จันทรเอม (สุชา จันทรเอม 2515 : 212 - 215) ก็ได้ให้ความหมายของคำว่าวินัยที่ใกล้เคียงกันไว้ดังนี้ วินัย หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่วางไว้โดยตนเองหรือหมคณะ เพื่อเป็นแนวที่จะกำหนดให้ตนเองและหมคณะปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีการศึกษาคือ จำเป็นต้องมีวินัยที่ดีด้วย วินัยที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของเรา เป็นสิ่งที่ทำให้พร้อมที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งหรือคำขอร้องอันถูกต้องตามกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และวินัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่อยู่รวมกันเป็นสังคม ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ และการมีระเบียบวินัยนี้ อาจเกิดจากสาเหตุสองประการ คือ

1. เกิดจากอำนาจภายนอกมาบังคับ
2. เกิดจากการมีจิตใจรู้สึกผิดชอบชั่วดี

คำว่าวินัยในตนเองนั้น ก็เกิดจากการมีจิตใจรู้สึกผิดชอบชั่วดีนั่นเอง และเป็นกระบวนการหรือวิธีการควบคุมตนเอง โดยตนเองเป็นผู้นำตนเองให้ประพฤติไปตามแนวที่เลือกไว้แล้ว

ส่วนคำว่าวินัยข้าราชการนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มาก เช่น มนูญ ชันชฎู (มนูญ ชันชฎู 2519 : 1 - 2) กล่าวว่า วินัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของนักบริหาร ซึ่งใช้ในการปกครองบังคับบัญชาให้หมคณะหรือสังคมอยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อย สังคมมนุษย์หากไม่มีวินัยก็จะอยู่รวมกันไม่ได้ จะต้องเกิดการแตกแยกและวุ่นวาย เพราะพฤติกรรมของมนุษย์ย่อมมีการกระทำที่ขัดต่อกันหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกันอยู่ วินัยจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้มีความสามัคคีในหมคณะ และนักบริหารใช้สำหรับให้หมอยู่ใต้มบังคับบัญชาทำงาน ให้มีสมรรถภาพและดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ด้วยดี ด้วยเหตุนี้ จึงมีแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคำว่าวินัยข้าราชการพลเรือนที่สอดคล้องกันอยู่มาก ดังนี้

วินัยข้าราชการ เป็นกระบวนการที่ควบคุมพฤติกรรมและส่งเสริมความประพฤติของข้าราชการ เพื่อความสงบเรียบร้อยเป็นระเบียบ และประสิทธิภาพของหน่วยงาน

วินัยข้าราชการ คือ กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นของส่วนรวมที่ข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีระหว่างข้าราชการด้วยกัน และรวมกันอยู่ในหน่วยงานได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย

*วินัยข้าราชการ คือ ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ซึ่งใช้เป็นหลักยึดถือและปฏิบัติ เพื่อควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ของข้าราชการให้พึงรู้จักสิทธิและหน้าที่ทั้งทางส่วนตัว ส่วนรวม และในส่วนราชการ

วินัยข้าราชการ คือ ข้อบังคับและข้อห้ามความประพฤติและการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของข้าราชการ ข้อบังคับและข้อห้ามนี้มีลักษณะเคร่งครัดและเด็ดขาด ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และจะต้องได้รับโทษ *

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยไว้อย่างต่าง ๆ กันอีกมาก เช่น

รองรัตน์ อิศรภักดี (รองรัตน์ อิศรภักดี, 2514 : 51) มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยโดยสมัครใจ มิใช่มีใครคอยบังคับบอกกล่าวอยู่ เป็นสิ่งจำเป็นมากกว่าที่จะมีกฎหมายหรือระเบียบพร้อมด้วยผู้รักษากฎหมายคอยบงการอยู่ เพราะถ้าไม่เป็นไปโดยสมัครใจแล้ว อาจจะถูกจับในวินัยได้เพราะความกลัว แต่กลับหลังก็อาจจะทำผิดวินัยได้อีก และการปฏิบัติตามวินัยจนติดเป็นนิสัยและทำไปโดยสมัครใจ เป็นมาตรฐานอันหนึ่งสำหรับพลเมืองดีของชาติ และชนิน ญาณพิทักษ์ (ชนิน ญาณพิทักษ์ 2512 : 52) ก็เห็นว่าวินัยมีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะวินัยเป็นเครื่องป้องกันความเสียหาย และเป็นเครื่องยกระดับของผู้รักษาให้สูงขึ้นอย่างน่าอัศจรรย์ คุณค่าของวินัยอาจประมวลเป็นข้อใหญ่ ๆ ได้ 3 ประการ คือ วินัยทำให้ผู้รักษาเป็นคนดีขึ้น วินัยเป็นเครื่องวัดความดีของคน และวินัยเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล*

เรื่องการทำผิดวินัยของข้าราชการนั้นมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังที่ สวัสดิ์ จันทร์อำรุง (สวัสดิ์ จันทร์อำรุง 2510 : 17) กล่าวว่า การปฏิบัติราชการของข้าราชการไม่ว่าจะมีหน้าที่อย่างไร จะต้องปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ รักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลดีแก่ชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าของตนและแก่ราชการ

อันเป็นส่วนรวม แต่ในบางคราวแม้จะไต่ตั้งใจกระทำโดยเห็นว่าดีแล้ว หรือมิได้คิดให้รอบคอบก็ตาม ก็บังเกิดเป็นความเสียหาย เป็นความบกพร่องในหน้าที่ซึ่งจนได้ ดังนั้น ชูศักดิ์ เทียงตรง (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2517 : 6) จึงได้ให้ข้อคิดไว้ว่าทั้งขวัญและวินัยเป็นสิ่งเสริมสร้างได้ การป้องกันการกระทำผิดวินัยย่อมเกิดผลดีกว่าการกวาดล้างโทษแต่เพียงอย่างเดียว อมร รักษาสัจย์ และโสรัจ สุจริตกุล (อมร รักษาสัจย์ และโสรัจ สุจริตกุล 2514 : 458) ก็ได้ให้แนวความคิดที่สอดคล้องกันว่า วินัยดีเป็นผลมาจากกำลังผลักดันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดขวัญและวินัยโดยสมัครใจ หรือมาจากวิธีการเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับโดยตรง การบังคับให้คนไปสู่วินัยดี ควรจะบังคับที่กลไกในการสร้างวินัย ซึ่งเป็นไปในทางนำมากกว่าการบังคับที่ตัวคน

พระพุทธรองศ์ (อ้างจาก เสถียร เหลืองอราม 2519 : 276) ทรงทริสไว้ว่า พฤติกรรมของคนหม่มากที่ไม่มีความรักชาติหรือไม่มีวินัย จะเป็นเหมือนควายตาบอดที่เหี่ยวอยู่ในป่าคง แสดงว่า ถ้าคนเราขาดวินัยแล้วชีวิตของเขาจะมีคมนยงเหิงวนวายไม่มีที่สิ้นสุด และ เสถียร เหลืองอราม (เสถียร เหลืองอราม 2519 : 280) ก็ได้พูดถึงจุดมุ่งหมายของวินัยไว้ว่า จุดมุ่งหมายของวินัยก็คือ เพื่อความสงบเรียบร้อย ความเจริญของหน่วยงาน และให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

ภิญโญ สาคร (ภิญโญ สาคร 2519 : 199) กล่าวถึงวินัยไว้ว่า บุคคลจะควบคุมความประพฤติของตนเอง เมื่อตนเองมีความสนใจหรือพอใจที่จะทำเช่นนั้น การที่บุคคลเป็นคนซื่อสัตย์ เพราะบุคคลนั้นเข้าใจว่า ความซื่อสัตย์เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของตนดำเนินไปด้วยดี การควบคุมความประพฤติของตนเองได้อาจจะเนื่องมาจากความรู้สึกอยากจะทำความดี นวลศิริ เป่าโรหิต และคณะ (นวลศิริ เป่าโรหิต และคณะ 2515 : 155 - 157) มีความเห็นว่า วินัยจัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะวินัยเป็นเครื่องช่วยแนะแนวทางความประพฤติ และจุดมุ่งหมายของวินัยทั้งหลายนี้มีใ้ช้การควบคุมพฤติกรรมของเด็กให้ เป็นไปตามที่ผู้ใหญ่ต้องการ ความมุ่งหมายของวินัยก็คือ เพื่อให้เด็กเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยตนเอง เป็นลักษณะที่เกิดจากแรงผลักดันในตัวเองมากกว่าจากแรงผลักดันภายนอก และเมื่อไรก็ตามที่เด็กได้พัฒนาลักษณะดังกล่าว เด็กจะแสดงพฤติกรรมออกใน

ลักษณะที่สังคมนิยมรับ เด็กจะไม่มี ความขัดแย้งในตนเอง และพฤติกรรมจะเป็นแบบเดียวกัน
ไม่ว่าจะอยู่คนเดียวหรือลับหลังผู้ใหญ่

* ชำรง บัวศรี (ชำรง บัวศรี 2506 : 136 - 162) ได้กล่าวถึงลักษณะ
ของวินัยที่คว่ำคว้งนี้

1. ต้องมุ่งหมาย เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการ และบุคลิกภาพของทุกฝ่ายที่
เกี่ยวข้อง
2. ต้องไม่ขัดกับธรรมเนียมประเพณี กฎหมายบ้าน เมือง และข้อบังคับของ
กระทรวงศึกษาธิการ
3. ต้องไม่ก่อให้เกิดการแตก ร้าว ความสามัคคี
4. ต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการร่วมมือของ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
5. ต้องเป็นสิ่งที่มุ่งป้องกันมากกว่าการแก้ไข
6. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้

และ เกโซ สวานานนท์ (เกโซ สวานานนท์ 2507 : 5 - 10) ก็ได้
เสนอแนะลักษณะของระเบียบวินัยที่คว่ำคว้งว่า

1. ต้องไม่ข่มขู่หมิ่นเหม่เกินไป เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติฝาดฝืนได้ง่าย
2. ระเบียบข้อบังคับทุกข้อจะต้องสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของผู้ปฏิบัติ
3. ระเบียบข้อบังคับจะต้องใช้คำง่าย ๆ เพื่อให้เข้าใจง่าย
4. จะต้องมีขอลงโทษผู้ฝาดฝืนอย่างมีเหตุผล และทุกครั้งที่ตั้งโทษ ต้องอธิบาย

สาเหตุให้ผู้ฝาดฝืนโทษเข้าใจว่า ตนเองถูกลงโทษเพราะอะไร *

จะเห็นวาระเบียบวินัยที่คว่ำคว้ง สิ่งที่เขาคว่ำคว้งได้และต้องคำนึงถึงก็คือ ผู้ปฏิบัติ และ
บทลงโทษผู้ฝาดฝืน เพื่อให้เกิดผลดีตามจุดมุ่งหมาย

สมบุญ บุษกุล (อ้างจาก ทวีป ปรีชา 2519 : 15 - 16) ได้สำรวจความคิดเห็น
ของผู้ปกครองที่ติดต่อโรงเรียนมัธยมสาธิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ผลการ
สำรวจพบว่า ค่านการทำงานของครู ผู้ปกครองส่วนมาก คือ ประมาณร้อยละ 70 พอใจ
ผู้ปกครองร้อยละ 6 รู้สึกไม่พอใจครูบางคนทีละหลวมในเรื่องระเบียบวินัย และไม่สามารถ
ควบคุมวินัยนักเรียนได้ ส่วนผู้ปกครองนอกจากนี้ไม่แสดงความคิดเห็น

แสดงว่าเรื่องการเอาใจใส่และรักษาวินัยของครูนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องตระหนัก อยู่เสมอ เพราะยังมีผู้ปกครองบางส่วนให้ความสนใจอยู่ และมีผลมาถึงตัวครูเอง และ โรงเรียนด้วย

วินัยกับการลงโทษนั้นมักจะเป็นของคู่กันอยู่เสมอ แต่การลงโทษทางวินัยนั้นมีทั้ง ข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผู้ลงโทษกับผู้ถูกลงโทษ และวิธีการลงโทษเป็นสำคัญ เกี่ยวกับเรื่องการลงโทษนี้ได้นำผู้ให้ความคิดเห็นไว้ต่าง ๆ กันเป็นจำนวนมาก เช่น

มานะ กอหรั่งกุล (มานะ กอหรั่งกุล 2514 : 41) มีความเห็นว่า วินัย และการลงโทษเป็นหลักสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกหน่วย เมื่อผู้ใดทำผิดวินัยก็ต้องมีการ ลงโทษ แต่การลงโทษต้องทำด้วยความเหมาะสมและเที่ยงธรรม ส่วน ปรีชา ชรรมา (ปรีชา ชรรมา 2515 : 57) เห็นว่าการลงโทษมีผลทั้งในด้านการลดปัญหาและในด้านการ เพิ่มปัญหา หากได้ใช้การลงโทษอย่างเหมาะสมจริง ๆ แล้ว จะมีผลในการลดปัญหามากกว่าการเพิ่มปัญหาให้แก่ผู้ลงโทษและผู้ถูกลงโทษ แต่ถากการลงโทษนั้นขาดความ เหมาะสมแล้ว ย่อมเป็นการเพิ่มปัญหามากกว่าลดปัญหา แต่ ระวิพันธ์ โสมนะพันธุ์ (ระวิพันธ์ โสมนะพันธุ์ 2515 : 57) กล่าวถึงการลงโทษไว้ว่า การลงโทษเป็น วิธีการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (ชูชีพ อ่อนโคกสูง 2516 : 15) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว ความวิตกกังวล ความเชื่อมั่นในตนเองกับคุณธรรม แห่งพลเมืองดี ผลปรากฏว่า การลงโทษเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความกลัวและความ วิตกกังวล เป็นต้น เหตุที่ทำให้ผู้ถูกลงโทษขาดความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นผลให้บุคคล ขาดวินัย

วารินทร์ ม่วงสุวรรณ (วารินทร์ ม่วงสุวรรณ 2517 : 189) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูลูกแบบให้ความรัก และแบบควบคุมความเอื้อเฟื้อ และวินัยทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า วินัยทางสังคมจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการควบคุม พร้อมกับ การไถ่รับความรักความอบอุ่นไปช่วยพร้อม ๆ กัน ประการสำคัญ ครูจะต้องเป็น แบบอย่างที่ดีแก่เด็ก แล้วได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ด้วยว่า ครูควรจะเข้าใจหลักที่ว่าการ สั่งสอนให้คนประพฤติตามระเบียบวินัย ควรจะให้ยอมรับด้วยความเต็มใจ ด้วยการเลียนแบบ

เชิงเปรียบเทียบ และ ชูศรี หลักเพชร (ชูศรี หลักเพชร 2517 : 21) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบมโนทัศน์กับความเชื่อมั่นในตนเองและคุณธรรมแห่งพลเมืองดี และผลการวิจัยได้พบว่า ถ้ามีความภาคภูมิใจกับคุณูปการแบบประชาธิปไตย เด็กจะเป็นคนที่มีอารมณ์คงที่ มีความอบอุ่น มีลักษณะเป็นมิตรกับคนทั่วไป มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีระเบียบวินัย

จากผลการวิจัยที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าการปลูกฝังให้คนมีวินัยที่ดีนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับ การลงโทษเสมอไป แต่อยู่ที่การอบรมเลี้ยงดูและการทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของครูและ ผู้ปกครอง เพื่อให้เด็กยึดถือเป็นแนวปฏิบัติจนเกิดความเคยชินคิดเป็นนิสัย และวิธีการของ ประชาธิปไตยนั้นก็สามารถช่วยส่งเสริมให้คนมีระเบียบวินัยที่ดีได้

การที่ความผิดทางวินัยจะปรากฏออกมาได้นั้น สวัสดิ์ จันทร์อร่าม และ ชัยสิทธิ์ เศรษฐรูปมา (สวัสดิ์ จันทร์อร่าม และชัยสิทธิ์ เศรษฐรูปมา 2512 :

9 - 11) กล่าวไว้ว่า มีมูลฐานมาจากเหตุ 3 ประการ คือ

1. มีผู้กล่าวโทษ ซึ่งมีใจผู้เสียหายโดยตรงจะเป็นใครก็ได้ การกล่าวโทษนี้อาจจะร้องเรียนกล่าวโทษควรวาจาหรือสายลักษณะอักษรขึ้นมาโดยตรง หรือร้องเรียนกล่าวโทษโดยทางอ้อม โดยการเขียนเป็นบัตรสนเท่ห์หรือส่งข้อความไปลงหนังสือพิมพ์ก็ได้
2. มีผู้กล่าวหา คือ ตัวเจ้าทุกข์ผู้เสียหายเองเป็นผู้ร้องเรียนขอให้พิจารณา ดำเนินการ

3. ความผิดที่ปรากฏขึ้นเอง โดยผู้บังคับบัญชาเห็นจากการงานหรือด้วยผู้กระทำผิดใครรายงานความผิดขึ้นเอง

และลักษณะความผิดทางวินัยก็แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผิดธรรมดา คือ ความผิดที่ไม่ร้ายแรง ระดับโทษไม่ถึงกับออกจากราชการ เพียงลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์เท่านั้น ความผิดประเภทนี้ ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดมีอำนาจดำเนินการสอบสวนเอง และลงโทษตามอำนาจของตนได้ โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวน แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สอบสวนเอง จะตั้งผู้อื่นคนเดียวหรือหลายคนให้สอบสวนแทนก็ได้

2. ความผิดชัดแจ้ง หมายถึง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดโดยปราศจากข้อสงสัย

ไม่มีปัญหาที่จะต้องพิสูจน์ต่อไปอีกว่า ผู้ต้องหาได้กระทำผิดหรือไม่

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2518) กำหนดไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ

1. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือรับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

2. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสอบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควรหรือเห็นว่ามิพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ความผิดชัดแจ้งนี้ ถ้าเป็นกรณีที่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษตามกฎหมาย จะสั่งลงโทษ ให้ออก, ปลดออก หรือไล่ออก โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

3. ความผิดร้ายแรง ได้แก่ ความผิดที่มีระคับโทษถึงไล่ออก, ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ

จากกฎ ก.พ. ฉบับนี้ จะเห็นว่าความผิดร้ายแรง กับความผิดชัดแจ้งนั้น ต่างก็เป็นความผิดที่ต้องได้รับโทษออกจากราชการเหมือนกัน ฉะนั้น ความผิดชัดแจ้งจึงจัดว่าเป็นความผิดประเภทร้ายแรงได้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 26 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518 ในหมวด 4 ซึ่งว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ได้บัญญัติความผิดทางวินัยของข้าราชการไว้เข้มงวดมาก ตั้งแต่มาตรา 65 ถึง 82 โดยเฉพาะมาตรา 65 นั้น กำหนดไว้ว่า ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามลักษณะของความผิด ซึ่งมาตรา 83 ได้บัญญัติโทษทางวินัยไว้ 6 สถาน คือ ภาคทัณฑ์, ตัดเงินเดือน, ลดขั้นเงินเดือน, ให้ออก, ปลดออก, ไล่ออก ส่วนมาตรา 66 - 82 นั้น เป็นข้อห้ามและข้อยกเว้นทางวินัย ถ้าผู้ใดละเมิดก็ต้องถือว่ากระทำผิดวินัยตามตามมาตรา 65 บังไว้.

วินัยข้าราชการนับว่าเข้มงวดมาก ถึงแม้ไม่มีความผิด แต่เห็นว่ามีมลทินก็ให้ออกจากราชการได้ เช่น มาตรา 98 บังไว้ว่า ถ้าข้าราชการผู้ใดถูกสอบสวน กรณีความผิดร้ายแรงแล้ว ไม่ไต่ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษ ไล่ออก, ปลดออก, หรือไล่ออก แต่ดูเหมือนว่ามีมลทินหรือมีหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน ก็อาจจะถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้

ข้าราชการครุมีลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น เพศ, วุฒิ, ตำแหน่ง, เงินเดือน, อายุ และอายุราชการ เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเหล่านี้ ย่อมมีส่วนช่วยให้การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครุแตกต่างกันไปด้วย ดังที่มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

เกี่ยวกับเพศ อู๋หยั หิรัญโต (อู๋หยั หิรัญโต 2515 : 191 - 192) กล่าวว่า หญิงและชายมีความแตกต่างกันในค่านิยม เป็นความแตกต่างที่เนื่องมาจากกำลังกาย หรือโครงสร้างของเพศโดยเฉพาะ และโดยธรรมชาติของสตรีเป็นเพศที่อ่อนหวาน มีกิริยาอาการละเอียด อ่อนนุ่ม สุภาพ เรียบร้อย เอาอกเอาใจเก่ง มีนิสัยอยู่ในกรอบแห่งสังคม มีความเมตตาปราณี จึงเหมาะแก่การเป็นแม่พิมพ์ของชาติมากกว่าชาย แต่ อัศเจรีย์ (อัศเจรีย์ 2510 : 15) กล่าวว่า สตรีโดยทั่วไปมักจะมีจุดอ่อน ตรงที่ไม่อาจจะทนต่อคำยกยอปอับันของผู้ที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ และไม่คอยอดทนต่อภาวะความเคียดกรอนทางเศรษฐกิจภายในครอบครัว และไม่อึดในความมั่งมี หรือพูดอย่างธรรมคาสัมมุว่าชอบเงิน โดยไม่คำนึงถึงว่าเงินนั้นจะได้มาโดยวิธีใด ในปี พ.ศ. 2514 ประทีป พุทธาภิจ (ประทีป พุทธาภิจ 2514 : 115) ได้ทำการศึกษาความสนใจในการอ่านหนังสือพิมพ์ของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงของวิทยาลัยครูเทพสตรี พบว่า นักเรียนชายสนใจการเกษตร, รถยนต์, กีฬา, กฎหมาย และเรื่องผจญภัย ส่วนนักเรียนหญิงสนใจเกี่ยวกับการจัดบ้าน, ต้นไม้ และเพลงพจน์ จันทรวีระกุล (พจน์ จันทรวีระกุล 2515 : 85) ได้กล่าวถึงความแตกต่างไว้ว่า เด็กชายมีพฤติกรรมอยากกรู้อยากเห็นมากกว่าหญิง

จะเห็นแล้วว่าเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ นิสัยใจคอและความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรม

ที่แสดงออกก็มีส่วนแตกต่างกันด้วย เมื่อมีพฤติกรรมที่ต่างกัน ความผิดที่เกิดขึ้นและปรากฏออกมาก็น่าจะแตกต่างกันไปด้วย

เกี่ยวกับตำแหน่ง พันัส หันหาคินทร์ (พันัส หันหาคินทร์ 2513 : 49 - 61) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างหน้าที่ครูใหญ่และครูไว้ว่า ครูใหญ่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน หน้าที่ครูใหญ่ก็คือ การบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา ส่วนงานของครูนั้นนอกจากงานสอนแล้วก็มีส่วนอื่นตามที่จะได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างไป จากประสบการณ์ผู้วิจัยเคยผ่านการเป็นครูและครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษามาบ้างแล้วมีความเห็นว่า ครูใหญ่กับครูนั้น มีงานและหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมาก คือ ครูใหญ่มีงานและหน้าที่รับผิดชอบด้านบริหารและควบคุมดูแลการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของครูในโรงเรียนด้วย ส่วนครูมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการปฏิบัติการ

เกี่ยวกับวุฒิ อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2515 : 154) มีความเห็นว่า ข้าราชการที่กระทำผิดมักจะเป็นคนที่มีความรู้อยู่ในเกณฑ์ดี ยอมรับวิสัยกลบเกลื่อนพยานหลักฐานรูปคดีจึงมีหลักฐานอ่อนไม่พอพ้อง และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จัดว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการศึกษามาก ย่อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ทางการศึกษา และมีความคิดที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลที่ดีขึ้น การดำเนินงานในหน้าที่ย่อมเป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบกว่าคนที่ได้รับการศึกษาน้อยกว่า ส่วนผู้ที่ประสบการณ์ในการศึกษาน้อยกว่าไม่ค่อยยอมรับความคิดหรือการปฏิบัติที่แปลกใหม่ ความสุขุมรอบคอบโดยทั่วไปก็มักจะมีน้อยกว่าพวกที่ได้รับการศึกษามาก ความผิดพลาดในการทำงานก็ย่อมจะแตกต่างกันไป

เกี่ยวกับเงินเดือน รายได้หลักของข้าราชการ คือ เงินเดือน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีพมาก ตามปกติคนเราถ้ามีรายได้พอเพียงกับรายจ่าย ความเดือดร้อนเกี่ยวกับค่าครองชีพก็ย่อมจะมีน้อย หรืออาจจะไม่มีเลย ตรงข้ามถ้าเงินเดือนของข้าราชการน้อย ไม่พอกับค่าครองชีพที่จำเป็น ความเดือดร้อนก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้ เมื่อความเดือดร้อนเกิดขึ้นก็ต้องพยายามดิ้นรนทุกวิถีทาง เพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว การดิ้นรนเพื่ออยู่รอดนั้นก็อาจจะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการได้หลายด้านด้วยกัน เช่น เวลา, ผลงาน และขวัญในการทำงาน ตลอดจนทั้งความเจริญก้าวหน้าของตนเอง

และงานควย ระดับความเคร่งครัดเกี่ยวกับวินัยแห่งตนของข้าราชการ เหล่านี้ก็จะต่ำลง โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมากขึ้น ส่วนพวกที่มีเงินเดือนสูงก็อาจจะมีการกระทำผิดวินัยได้เหมือนกัน แต่อำนาจผลักดันหรือแรงจูงใจให้กระทำผิดวินัยก็คงจะแตกต่างกันไปบ้าง จากพวกที่มีเงินเดือนต่ำ ทั้งนี้ เพราะความต้องการของคนเราไม่มีที่สิ้นสุด และความแตกต่างในด้านความต้องการของคนเรานั้นก็เป็นไปตามวัย, เพศ และฐานะทางสังคมอีกด้วย

เกี่ยวกับอายุ ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (ก่ สวัสดิพาณิชย์ 2514 : ฉบับโรเนียว) ได้กล่าวถึงช่องว่างระหว่างคนอายุน้อยกับคนอายุมากในวงราชการว่า คนอายุมากมักจะไม่คิดและมองไปข้างหน้า แต่จะมองย้อนไปหาอดีต และคงยึดมั่นอยู่แต่ความคิดและแนวปฏิบัติเก่า ๆ ที่ติดมา ไม่มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ที่จะให้เกิดความก้าวหน้า ไม่คิดในเรื่องที่จะนำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพราะกลัวจะต้องเสี่ยงกับการผิดพลาดนานาประการ ซึ่งต่างกับพวกที่มีอายุน้อย พวกนี้ตัดสินใจรวดเร็ว การทำงานมุ่งแต่จะพุ่งไปข้างหน้า โดยมิได้สนใจข้างหลัง ชอบคิดชอบทำในสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ค่อยคำนึงถึงความผิดพลาด เพราะกลัวได้กล้าเสีย จากการสังเกต ผู้วิจัยก็เห็นว่า คนอายุมากมักมีประสบการณ์หลายด้านมามาก มีความคิดรอบคอบ สุขุม แต่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ส่วนคนอายุน้อยนั้นมีประสบการณ์มาบ้าง เป็นพวกที่มีความคิดริเริ่มดี ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องการปรับปรุงงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ มีความคล่องตัวในการทำงานมาก เมื่อเป็นเช่นนี้ ความผิดพลาดในการประพฤติปฏิบัติในงานในหน้าที่ก็ย่อมจะแตกต่างกันไปตามช่วงของอายุ

เกี่ยวกับความแตกต่างในด้านอายุราชการ สุมิตร คุณานุกร (สุมิตร คุณานุกร 2518 : 244 - 247) มีความเห็นว่า ครูที่ทำงานอยู่ในระบบราชการนาน ๆ จะขาดความกล้าที่จะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะต้องการรักษาความปลอดภัยมากกว่าต้องการเสี่ยงต่อการผิดระเบียบวินัยหรือข้อบังคับ และครูที่ทำงานด้านเดียวเป็นเวลาหลายปี มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ผิดกับครูที่ทำงานมาไม่ถึง 4 ปี ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าพวกแรกมาก ตามที่กล่าวมานี้พอจะสรุปได้ว่า ครูที่ทำงานมานาน

ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำ เพราะการปฏิบัติตามแนวเดิมทำได้ง่าย ๆ กว่า ซึ่งผิดกับครูที่มีอายุราชการน้อย มีความกระตือรือร้นยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่อยู่เสมอ

ทฤษฎี ความคิดเห็น และการวิจัยของต่างประเทศ

วิลสัน (Wilson. 1971 : 77) ได้กล่าวถึงวินัยว่า วินัย คือ ความมีระเบียบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อันเกิดจากคุณธรรมในตนเอง หรือค่านิยมที่มีต่อกิจกรรมนั้นเป็นแรงจูงใจ โดยปราศจากการบังคับ หรือสั่งการแต่อย่างใด วินัยเป็นเรื่องที่เกิดจากเหตุผลและการประเมินค่าของความมีระเบียบ โดยต้องอาศัยการเรียนรู้ เพื่อให้มีความเข้าใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ แสดงว่า วินัยที่ค้ำนั้นเกิดจากอำนาจภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันให้ประพฤติปฏิบัติ เพราะเห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติไปนั้นมีคุณค่า ไม่ต้องมีอำนาจภายนอกมาผลักดันก็ปฏิบัติไปเอง

วินเซนต์ (Vincent. 1961 : 42 - 43) ได้ให้ความหมายของความมีวินัยแห่งตนไว้ว่า ความมีวินัยแห่งตน หมายถึง การที่บุคคลไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต หรือการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและสิทธิของบุคคลอื่น รวมทั้งหมายถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งที่ตนไม่อยากทำ แต่การกระทำนั้นช่วยให้ความตองการและสิทธิของบุคคลอื่นได้รับการตอบสนอง หรือการกระทำในสิ่งซึ่งเป็นผลให้บุคคลผู้นั้นประสบผลสำเร็จในอนาคต จะเห็นได้ว่าการมีวินัยในตนเองนั้น มุ่งที่จะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้อตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน แต่กระทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความสำเร็จ และเกิดความพอใจ แอลตัน (Alton. 1955 : 2) ก็ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ วิธีการเสริมสร้างให้ผู้นับถือปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบตามความหมายนี้จะเน้นอยู่ที่ความสำคัญ 2 ประการ คือ ความรับผิดชอบต่อความมีระเบียบ ถ้าทั้งสองประการนี้ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นในตัวบุคคลและสังคมแล้ว การดำเนินงานทุกอย่างก็จะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดีพาร์ตเมนต์ ออฟ คอร์เรคชั่น (Department of Correction. 1975 : 2) กล่าวว่า เดิมทีเคยวินัยนั้นหมายถึง การฝึกอบรม แนะนำ การสั่งสอน ต่อมาภายหลังความหมายของวินัยโดยทั่วไปหมายถึงกฎข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติหรือ

กฎเกณฑ์ในการลงโทษผู้กระทำผิด ส่วน วิลเลียม (William. 1952 : 464) มีความเห็นเกี่ยวกับวินัยว่า วินัยเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการควบคุมตนเองมากกว่าจะเป็น เรื่องของการลงโทษ ปฏิบัติการควรจะให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร และปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับขององค์การด้วยความเต็มใจ ลาร์สัน และคาร์ปัส (Larson and Karpas. 1963 : 11) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวินัยในโรงเรียนไว้ว่า ครูควรจะมีส่วนในการรับผิดชอบในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน โดยทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองให้เด็กได้ปฏิบัติตามระเบียบและสมควรที่จะลงโทษเด็กได้อย่างมีเหตุผล เหมาะสมที่สุด

สมาคมการศึกษาเด็กแห่งอเมริกา (Child Study Association of America. 1952 : 132 - 135) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า จุดมุ่งหมายของวินัยก็คือ เพื่อการระงับหรือควบคุมความโกรธ ความรู้สึกต่ำต้อย ความรู้สึกว่าตนเองมีความผิดอยู่ตลอดเวลา มีความกลัวต่าง ๆ เพราะความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความกลัววิตกกังวล ทำให้คนขาดวินัย ถ้าจะสร้างวินัยในตัวบุคคล จะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเสียก่อน การลงโทษจะไม่ทำให้การสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองและวินัยประสบผลสำเร็จแต่อย่างใดเลย และ คอยล์ (Doyle. 1961 : 361) ก็ได้กล่าวถึงการมีวินัยในตนเองว่า การเป็นพลเมืองดีเป็นวิถีทางของชีวิต ซึ่งเริ่มต้นมาจากบ้าน และจะพัฒนาอย่างดีที่สุดในระยะเริ่มแรกของชีวิต มีความภาคภูมิใจที่มีวินัยแห่งตนจะเป็นผู้ให้ตัวอย่างแก่เด็กโดยการกระทำ การพูด และความรู้สึก วินัยเป็นคุณลักษณะของการจัดระเบียบภายในตนเอง หรือการควบคุมภายในตนเอง ซึ่งแต่ละคนพัฒนาตนไปตามการรับรู้ของตน โดยบางครั้งก็ไม่ขึ้นอยู่กับคนอื่น ในการกำหนดว่าเด็กจะเป็นอย่างไรต่อไปนั้น การควบคุมภายในในตัวเด็กเองสำคัญกว่าความตองการมองเห็นและการยอมรับของบุคคลอื่นต่อการแสดงของเด็ก

ฮอปกินส์ (Hopkins. 1955 : 260 - 261) มีความเห็นเกี่ยวกับวินัยว่า แบบของวินัยที่ได้ผลและมั่นคง ซึ่งเราต้องการจะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล คือ วินัยแห่งตนที่มี รากฐานมาจากการควบคุมภายในและภายนอกตนเอง การควบคุมภายนอก เช่น การดูแล ที่สม่ำเสมอ การบังคับ และการลงโทษ ย่อมมีความหมายในตัวของมันเองอย่างเพียงพอ แต่จะช่วยให้เกิดวุฒิภาวะแห่งตนได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น จากการศึกษาของ บารุก

(Baruch. 1969 : 4 - 5) เขาเห็นว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบ วิลเลียม (William. 1952 : 289) ได้อ้างถึงการศึกษาของ โก (Gough) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง หรือที่เรียกกันว่า การมีวินัยแห่งตนของผู้ที่มีปัญหาทางความประพฤติ 4 กลุ่มว่า ผู้ที่มีระดับของวินัยแห่งตนสูง จะมีความรับผิดชอบมากกว่า ไม่กังวลใจ มีความอดทนกว่า มีเหตุผลที่ดีของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิดและพฤติกรรมทางสังคม นอกจากนี้ ยังพบว่า โดยทั่วไปจะมีสุขภาพดีกว่ากลุ่มอื่นด้วย

ผลการวิจัยของ มัสเสน (Mussen. 1970 : 513 - 514) ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮอฟฟ์แมน (Hoffman. 1970 : 826) ซึ่งได้ทำการศึกษาการฝึกอบรมวินัย 3 วิธี คือ การให้เหตุผล การยับยั้งความรัด และการรวมอำนาจ โดยใช้วิธีการให้เหตุผล จะทำให้เด็กมีวินัยในตนเองสูงกว่า เด็กที่ได้รับการฝึกอบรมวินัยจากบิดามารดาโดยใช้วิธีการยับยั้งความรัดและการรวมอำนาจ โจนส์ (Jones. 1967 : 39 - 45) ได้ศึกษาจากนักเรียนระดับชั้น 4 จำนวน 46 คน เป็นนักเรียนชาย 26 คน และนักเรียนหญิง 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความมุ่งหวังทางวินัยของเด็ก จะเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูด้วย เชเวียคอฟ และฟริทซ์ (Sheviakov and Fritz) 1956 : 64 ได้ทำการศึกษาพบว่า ประเพณีของวินัยที่ควรปลูกฝังนั้น ควรจะเน้นในเรื่องวินัยในตนเอง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความพอใจและความรักในอุดมคติ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายที่ปฏิบัติมีส่วนโครงสร้างขึ้น

ผลการศึกษาของ สโตรทเธอร์ (Strother), แจ็ค (Jack) และเพจ (Page) (อ้างจาก ชูชีพ ออนโลกสูง. 2516 : 14 - 15) ปรากฏว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย สวาน ซิลเวอร์แมน (Silverman) 1961 : 24 มีความเห็นว่า วินัยที่ดีเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม พ่อแม่ที่มีวินัยก็จะมีลูกที่มีวินัยด้วย ถ้าสามารถทำให้ลูกกล้ารับผิดชอบ และอนุญาตให้เขามีส่วนอย่างเต็มความสามารถและกำลังสติปัญญาในการวางแผนต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว สตีเฟนส์ (Stephens. 1973 : 561 - 563) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยไว้ว่า วินัยมีความหมายกว้างมาก แต่ความหมายที่สูงส่งที่สุดของคำว่าวินัยนั้น หมายถึงวินัยแห่งตนหรือ

การควบคุมตนเอง (self-discipline) ซึ่งเป็นขบวนการในการจัดพฤติกรรมตนเอง
ให้อยู่ในระเบียบแบบแผน เพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนเอง หรือความต้องการ
ของบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษาอบรมด้วย แต่
ความหมายแคบ ๆ ของคำว่าวินัย หมายถึง การลงโทษเท่านั้น เมื่อครกล่าวถึงเรื่อง
วินัยก็มักจะมุ่งไปที่ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาระเบียบของห้องเรียน และเรื่องวินัยที่ทำให้ครู
ที่เข้าทำงานใหม่ถึง 70% มีความกังวลใจมาก และ สกินเนอร์ (Skinner. 1968 : 17,
40) ก็มีความเห็นทำนองเดียวกันว่า สังคมประชาธิปไตยนั้น วินัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์
อย่างยิ่ง คือ วินัยในตนเอง (self-discipline) และหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งข้อหนึ่ง
ของครูก็คือ- จะต้องเข้าใจและยอมรับหลักสำคัญที่เกี่ยวกับวินัยตามแบบประชาธิปไตยนั้น
เพรสซี และคณะ (Pressey and Others. 1958 : 594) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าวินัย
ที่เข้มงวดกวดขันมักเกิดจากความกลัวที่จะถูกลงโทษ, ถูกกล่าวหาและอื่น ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุ
ทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ และเกิดความเหนื่อยหน่ายตามมาอีกด้วย ล้วนแต่เป็น
ต้นเหตุนำไปสู่การกระทำผิดวินัยได้ง่ายขึ้น

เวอร์นอน และอัลพอร์ต (Vernon and Allport) พบว่า ในการสืบค้นเรื่อง
ความรู้สึกในคุณค่าของสิ่งของ (sense of value) เพศหญิงมีค่านิยมสูงสุดในเรื่อง
ความสวยงาม และรองลงไปก็แก่ ศาสนาและการสังคม ส่วนชายนั้นมีค่านิยมสูงสุดใน
เรื่องการเมือง ที่รองลงไปก็แก่ทฤษฎีและเศรษฐกิจ (อ้างจาก อุตัย หิรัญโต 2515 :
168) จะเห็นว่า ค่านิยมของชายและหญิงต่างกันมาก เมื่อค่านิยมต่างกันพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
ก็ย่อมจะแตกต่างกันด้วย ผลที่ตามมาก็คือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นก็ย่อมจะแตกต่างกันไปเช่นกัน

*วิลโลเวอร์ (Willower. 1963 : 257) กับ เลอนเนค (Learned.
1961 : 38 - 41) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า เมื่อคนเราทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม
ที่จำเจนาน ๆ เข้า จิตใจและสายตาก็จะแคบ มองและคิดอะไรอยู่แต่ในขอบเขตของอดีต
เท่านั้น เมื่อมีความคิดหรือการกระทำที่แปลกใหม่ เข้ามามักจะถูกต่อต้าน แต่ความแปลกใหม่
นั้นจะถูกพิจารณาและยอมรับก็ต่อเมื่อสิ่งเหล่านั้นเหมือนกับสิ่งที่เคยทำมาในอดีต ครูที่มีอายุ
ราชการมากก็มักจะกำชับให้ครูใหม่ปฏิบัติเหมือนพวกตนและไม่ส่งเสริมให้ครูใหม่ทำอะไร

*นอกรอกรอยไปจากที่ครูเก่าเคยปฏิบัติมาแล้ว ฉะนั้น การกระทำที่จำเจซ้ำ ๆ ซาก ๆ ความแวมเคิม โอกาสที่จะฝึกพลาดก็มีน้อยหรืออาจจะไม่ฝึกเลยก็ได้ แต่ครูเข้าทำงานใหม่นั้นชอบท่าและคิดในสิ่งที่แม่ลูกใหม่อยู่เสมอ โอกาสที่จะพบกับความบกพร่องหรือฝึกพลาดก็ย่อมมีขึ้นได้ การกระทำมีวินัยของครูอายุราชการต่างกันก็ต้องแตกต่างกันด้วย *

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ที่กระทำคามผิดทางวินัย และได้รับการ พิจารณาโทษถึงที่สุดแล้ว ของปี พ.ศ. 2515 - 2519 ซึ่งมีจำนวน 213 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดและถูกลงโทษทางวินัยของปี พ.ศ. 2515 - 2519

พ.ศ.	2515	2516	2517	2518	2519	รวม
จำนวน	23	38	60	29	63	213

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนของผู้กระทำผิดของข้าราชการครูมีแนวโน้ม ที่จะมากขึ้นทุกปี ยกเว้นในปี พ.ศ. 2518 ที่มีจำนวนลดลง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้กระทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากรายงานการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย และจากบันทึกกรณีความผิดและประวัติของข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย ที่แผนก วินัย ครูสภา โดยบันทึกรายละเอียดลงในตารางเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมา

การจัดกระทำข้อมูล

1. แจกแจงข้อมูลตามตัวแปรต่อไปนี้

1.1 เพศ

1.2 วุฒิ1.3 ตำแหน่ง1.4 เงินเดือน1.5 อายุ1.6 อายุราชการ

2. หาการร้อยละของการกระทำคามผิดทางวินัยในแต่ละกรณีความผิด ระเบียบโทษ และตามตัวแปรในข้อ 1

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ได้รับโทษทางวินัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

หาการร้อยละ จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความผิดทางวินัยแต่ละกรณี ดังนี้คือ

- 1 แทน ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2 แทน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม
- 3 แทน ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่รักษามลประโยชน์ของทางราชการ
- 4 แทน ไม่รับทราบและสนใจป้องกันสิ่งที่ เป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ
- 5 แทน ไม่รักษาความลับของทางราชการ
- 6 แทน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- 7 แทน กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- 8 แทน รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- 9 แทน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- 10 แทน ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ
- 11 แทน ไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี และไม่ช่วยเหลือกัน และกันในหน้าที่ราชการ
- 12 แทน ไม่สุภาพเรียบร้อย และไม่ส่งเคราะห์ผู้มาติดต่อราชการในหน้าที่ของตน
- 13 แทน กระทำการหรือให้อ่อนการกระทำกรหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ทำให้เสียความเป็นธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรี

14 แทน เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน
ในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน

15 แทน เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

16 แทน กระทำการอันใดซึ่งอาจประทุษร้าย (ใส่เพศ ใส่สุรา การพนัน
ชู้สาว การกระทำที่เสื่อมเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ)

17 แทน ละเลยต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ใดบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

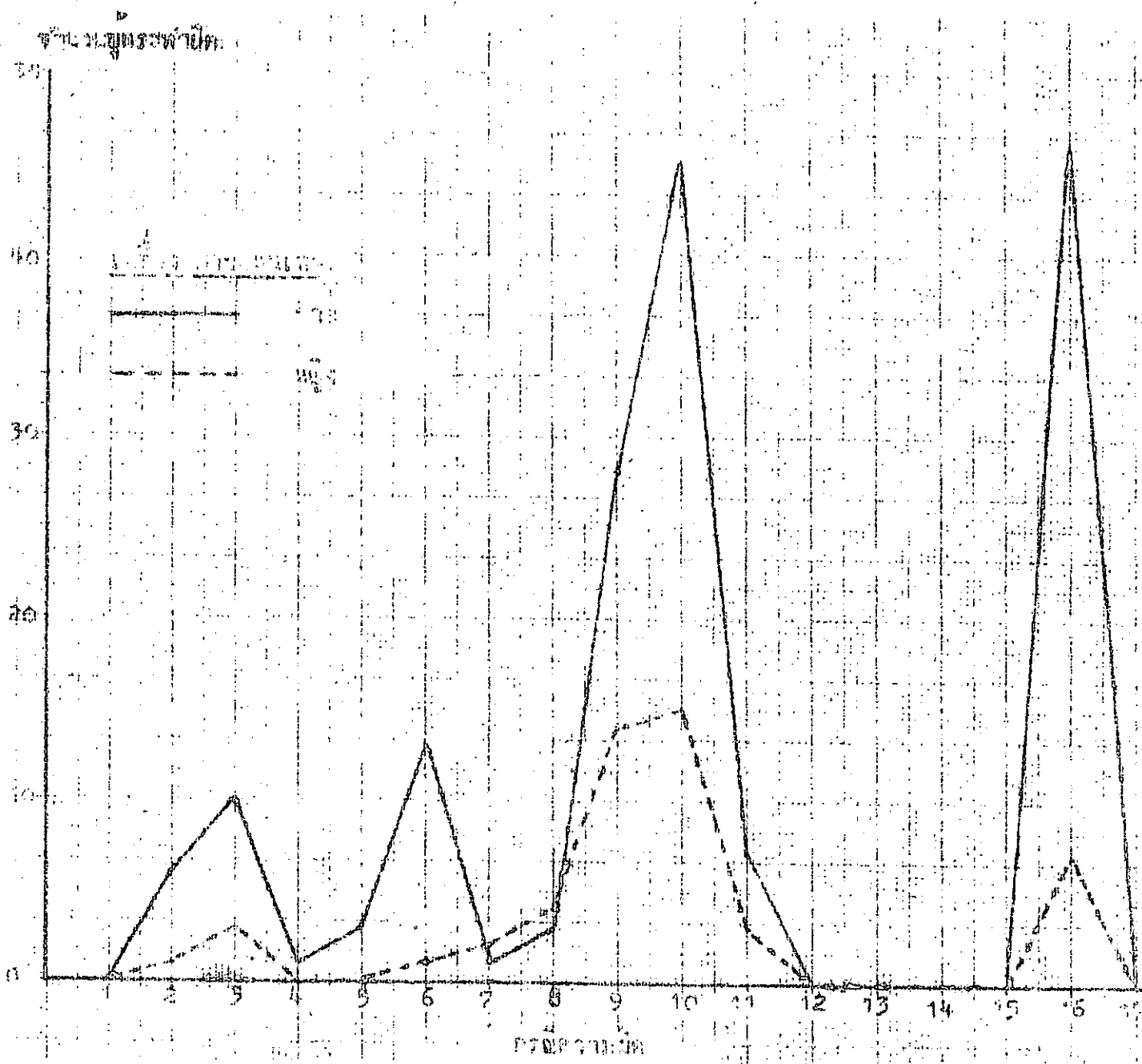
ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัยในแต่ละกรณีของ
ข้าราชการครู ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. เพศ รายละเอียดดังแสดงในตาราง ๑ และภาพที่ 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการที่กระทำความผิดทางวินัย จำแนกตามเพศ

กรณีความผิด	เพศ	
	ชาย	หญิง
1	—	—
2	6	1
3	10	3
4	1	—
5	3	—
6	13	1
7	1	2
8	3	4
9	28	14
10	45	15
11	7	3
12	—	—
13	—	—
14	—	—
15	—	—
16	46	7
17	—	—
รวม	163	50
ร้อยละ	76.53	23.47

จากตาราง ๓. เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างปริมาณการดูดน้ำและการคายน้ำของพืชที่กระทำภายใต้สภาวะการ
ปลูกพืชที่กระพำเวลาที่มีค่า ๖ วินาที จึงได้เตรียมชุดแบบการทดลองดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๑ แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนน้ำจากการดูดน้ำและการคายน้ำของพืชที่กระทำภายใต้สภาวะ
แต่ละกรณี

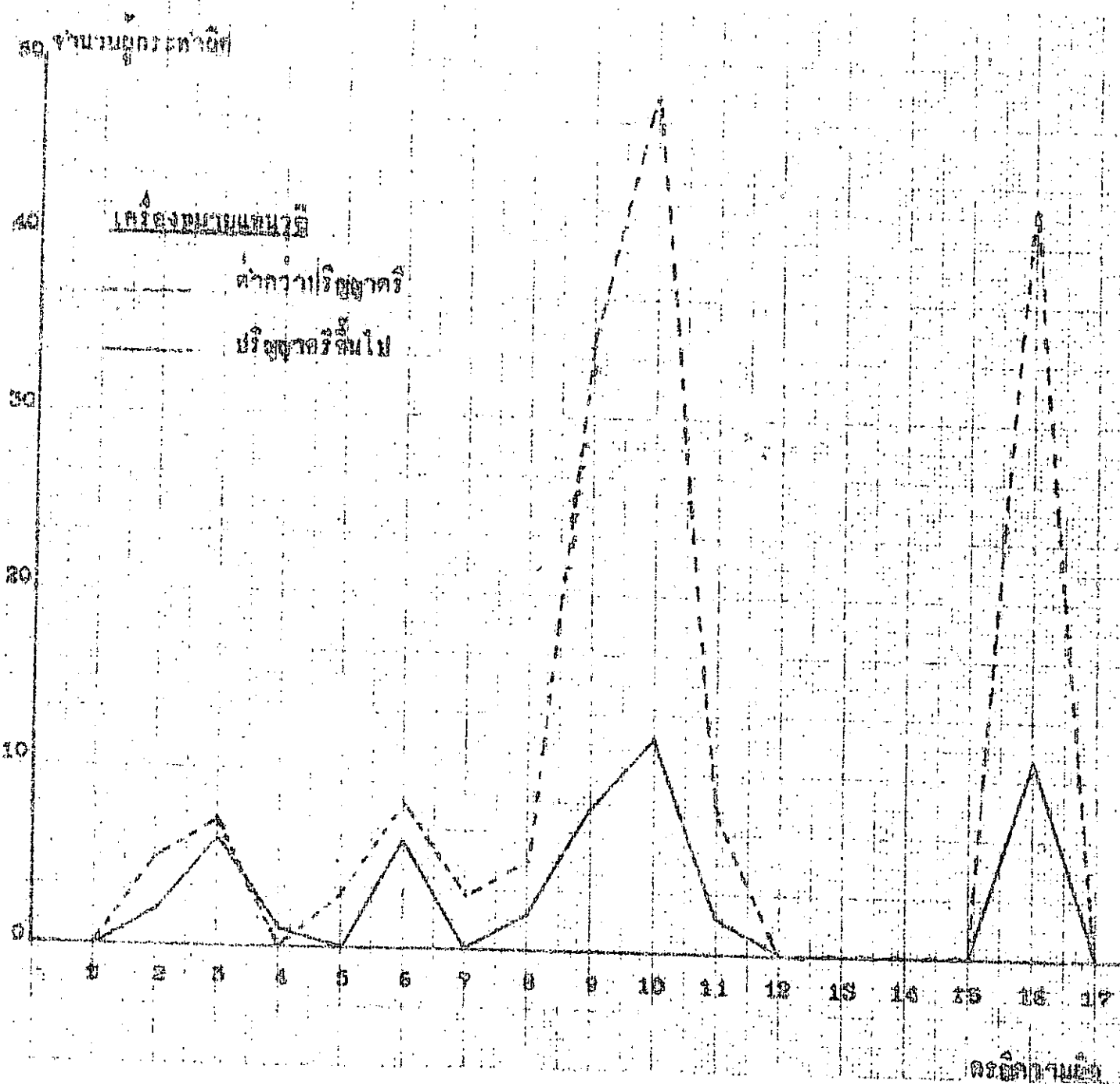
จากตาราง 2 และภาพที่ 1 ข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยทั้งหมด
จำนวน 213 คน เป็นเพศชาย 163 คน คิดเป็นร้อยละ 76.53 เพศหญิง 50 คน
คิดเป็นร้อยละ 23.47 ข้าราชการครูชายกระทำคามผิดทางวินัย กรณีที่ 16 คือ กระทำ
การอันโคชอวาประพฤตชั่ว (เสเพล, เสพสุรา, การพนัน, ชู้สาว, การกระทำให้
เสื่อมเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าข้าราชการ) มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.22 รองลงมา
โคแก ความผิดกรณีที่ 10 คือ ไม่อิศเวลาของคนใหแกราชการ ละทิ้งหน้าข้าราชการ
ส่วนข้าราชการครูหญิงกระทำคามผิดทางวินัยกรณีที่ 10 คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา
โคแก กรณีที่ 9 คือ ไมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และจากข้อมูลแสดง
ไทรอบว่า จำนวนข้าราชการครูชายส่วนใหญ่จะทำความผิดในกรณีต่าง ๆ มากกว่า
ข้าราชการครูหญิง

2. วุฒิ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3 และภาพที่ 2

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยจำแนกตามวุฒิ

กรณีความผิด	วุฒิ	
	ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี
1	-	-
2	2	5
3	6	7
4	1	-
5	-	3
6	6	8
7	-	3
8	2	5
9	8	34
10	12	48
11	2	8
12	-	-
13	-	-
14	-	-
15	-	-
16	11	42
17	-	-
รวม	50	163
ร้อยละ	23.47	76.53

จากตาราง 3 เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างจำนวนการชุกที่กระทำผิดวิธี และวิธี
ต่าง ๆ กับจำนวนข้อบกพร่องของภาพดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้อราชการการชุกที่มีจุดต่างกัน กระทำผิดวิธีในแต่ละกรณี

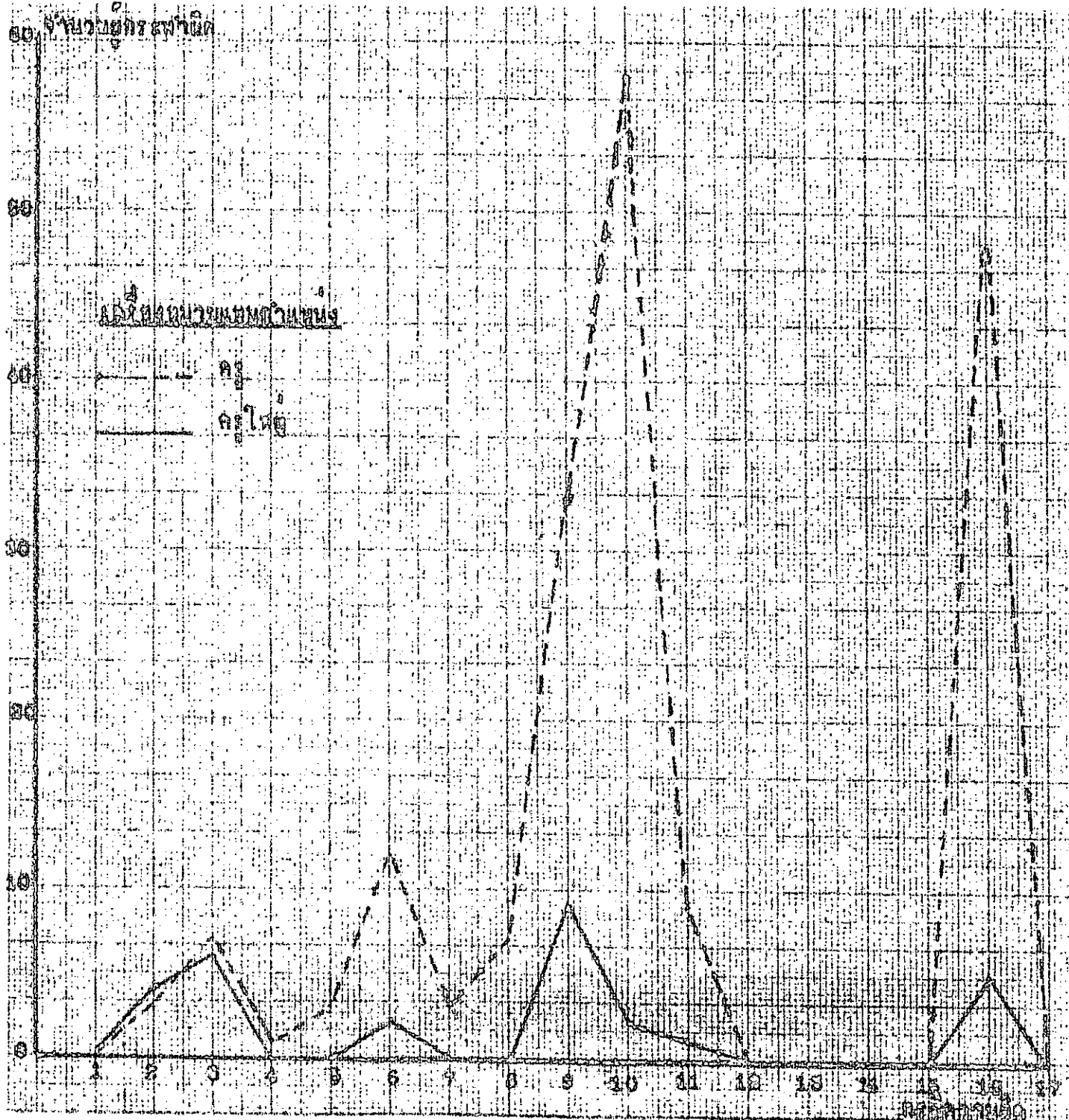
จากตาราง 3 และภาพที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย
 ทั้งหมด 213 คน เป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 วุฒิต่ำกว่า
 ปริญญาตรี 163 คน คิดเป็นร้อยละ 76.53 ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกระทำ
ผิดวินัยกรณีที่ 10 คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด
 คิดเป็นร้อยละ 24.00 รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 16 คือ กระทำการอันใดซึ่งอาจประพฤติกู้
ส่วนข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีก็กระทำผิดวินัยกรณีที่ 10 มากที่สุดเหมือนกัน
 คิดเป็นร้อยละ 29.45 รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 16 คือ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ
จำนวนผู้กระทำผิดความผิดส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4 และภาพที่ 3

ตาราง 4 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย จำแนกตามตำแหน่ง

กรณีความผิด	ตำแหน่ง	
	ครูใหญ่	ครู
1	-	-
2	4	3
3	6	7
4	-	1
5	-	3
6	2	12
7	-	3
8	-	7
9	9	33
10	2	58
11	1	9
12	-	-
13	-	-
14	-	-
15	-	-
16	5	48
17	-	-
รวม	29	184
ร้อยละ	13.62	86.38

จากตาราง 4 เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่กระทำวินัยและมีตำแหน่ง
ต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน กระทำวินัยแต่ละกรณี

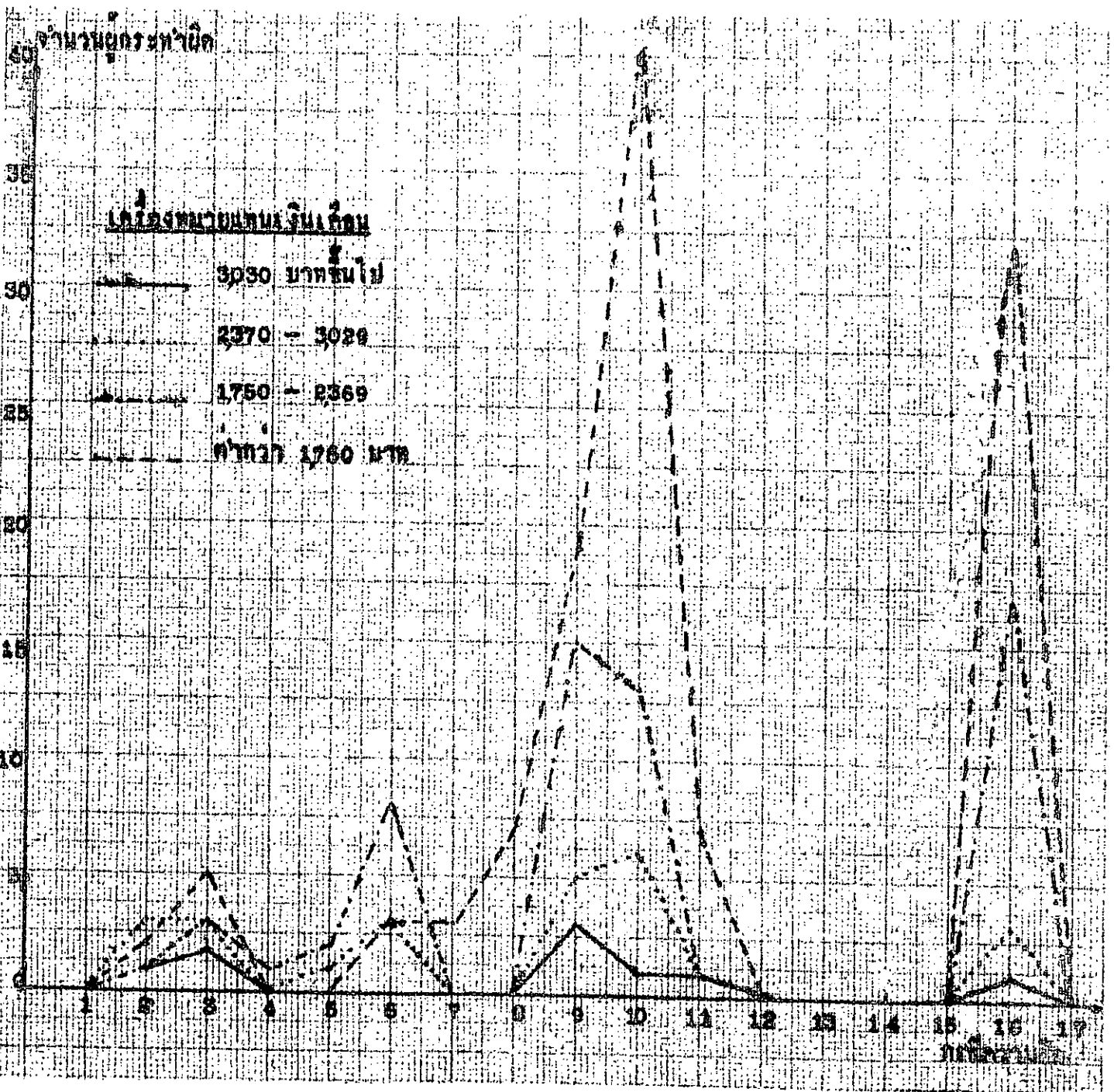
จากตาราง 4 และภาพที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย ทั้งหมด 213 คน เป็นครูใหญ่ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 เป็นครู 184 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.38 ครูใหญ่กระทำผิดวินัยกรณีที่ 9 คือ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของ ทางราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 3 คือ ไม่สนับสนุน นโยบายของรัฐบาล ไม่รักษามลประโยชน์ของทางราชการ ส่วนครูกระทำผิดวินัยกรณี ที่ 10 คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.52 รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 16 คือ กระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และจากข้อมูล แสดงให้ทราบว่า จำนวนผู้กระทำผิดส่วนใหญ่จะเป็นครูมากกว่าครูใหญ่

4. เงินเดือน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 และภาพที่ 4.

ตาราง 5 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยจำแนกตามเงินเดือน

กรณีความผิด	เงินเดือน			
	ต่ำกว่า 1750 บาท	1750-2369	2370-3029	3030 บาทขึ้นไป
1	-	-	-	-
2	2	1	3	1
3	5	3	3	2
4	-	1	-	-
5	-	2	1	-
6	3	8	3	-
7	3	-	-	-
8	7	-	-	-
9	19	15	5	3
10	40	13	6	1
11	7	1	1	1
12	-	-	-	-
13	-	-	-	-
14	-	-	-	-
15	-	-	-	-
16	32	17	3	1
17	-	-	-	-
รวม	118	61	25	9
ร้อยละ	55.40	28.63	11.74	4.23

จากตาราง 5 เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่กระทำวินัยและมีเงินเดือน
ต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่างกัน กระทำวินัยแต่ละกรณี

จากตาราง 5 และภาพที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,750 บาท ให้ความสำคัญทางวินัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 1,750 - 2,369 บาท, 2,370 - 3,029 บาท และ 3,030 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.23 จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นแนวโน้มของระดับเงินเดือนและจำนวนผู้ให้ความสำคัญทางวินัย คือ ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำ จำนวนผู้ให้ความสำคัญทางวินัยก็มากขึ้น แต่เมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จำนวนผู้ให้ความสำคัญทางวินัยก็ยิ่งลดลง

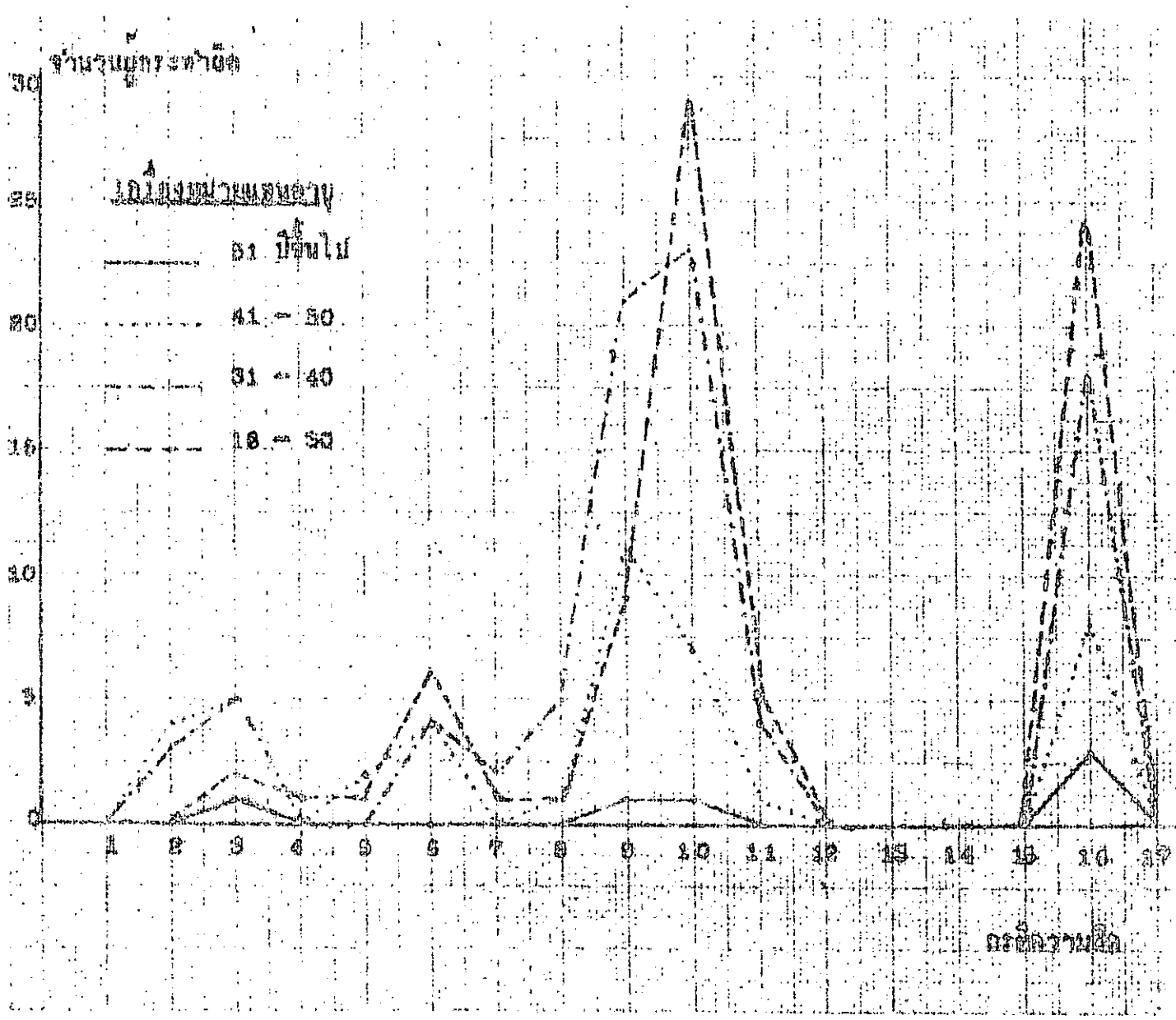
ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,750 บาทลงมา ให้ความสำคัญวินัยกรณีที่ 10 คือ ไม่พอทีสเวลาของคนที่ให้แกราชการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 16 คือ การอันใดชื่อว่าประพฤติชั่ว ส่วนข้าราชการครูที่มีเงินเดือนสูงตั้งแต่ 3,030 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญกรณีที่ 9 คือ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรณีที่ 3 คือ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและไม่รักษาดลประโยชน์ของทางราชการ

5. อายุ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 และภาพที่ 5

ตาราง 6 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยจำแนกตามอายุ

กรณีความผิด	อายุ			
	18 - 30	31 - 40	41 - 50	51 ปีขึ้นไป
1	-	-	-	-
2	-	3	4	-
3	2	5	5	1
4	1	-	-	-
5	1	-	2	-
6	6	4	4	-
7	1	2	-	-
8	1	5	1	-
9	9	21	11	1
10	29	23	7	1
11	5	4	1	-
12	-	-	-	-
13	-	-	-	-
14	-	-	-	-
15	-	-	-	-
16	24	18	8	3
17	-	-	-	-
รวม	79	85	43	6
ร้อยละ	37.09	39.91	20.19	2.81

ภาพที่ 5 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน ระหว่างปีการศึกษา 2531 และปีการศึกษา 2532



ภาพที่ 5 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน ระหว่างปีการศึกษา 2531 และปีการศึกษา 2532

จากตาราง 6 และภาพที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กระทำผิดวินัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.91 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 18 - 30 ปี, 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.81

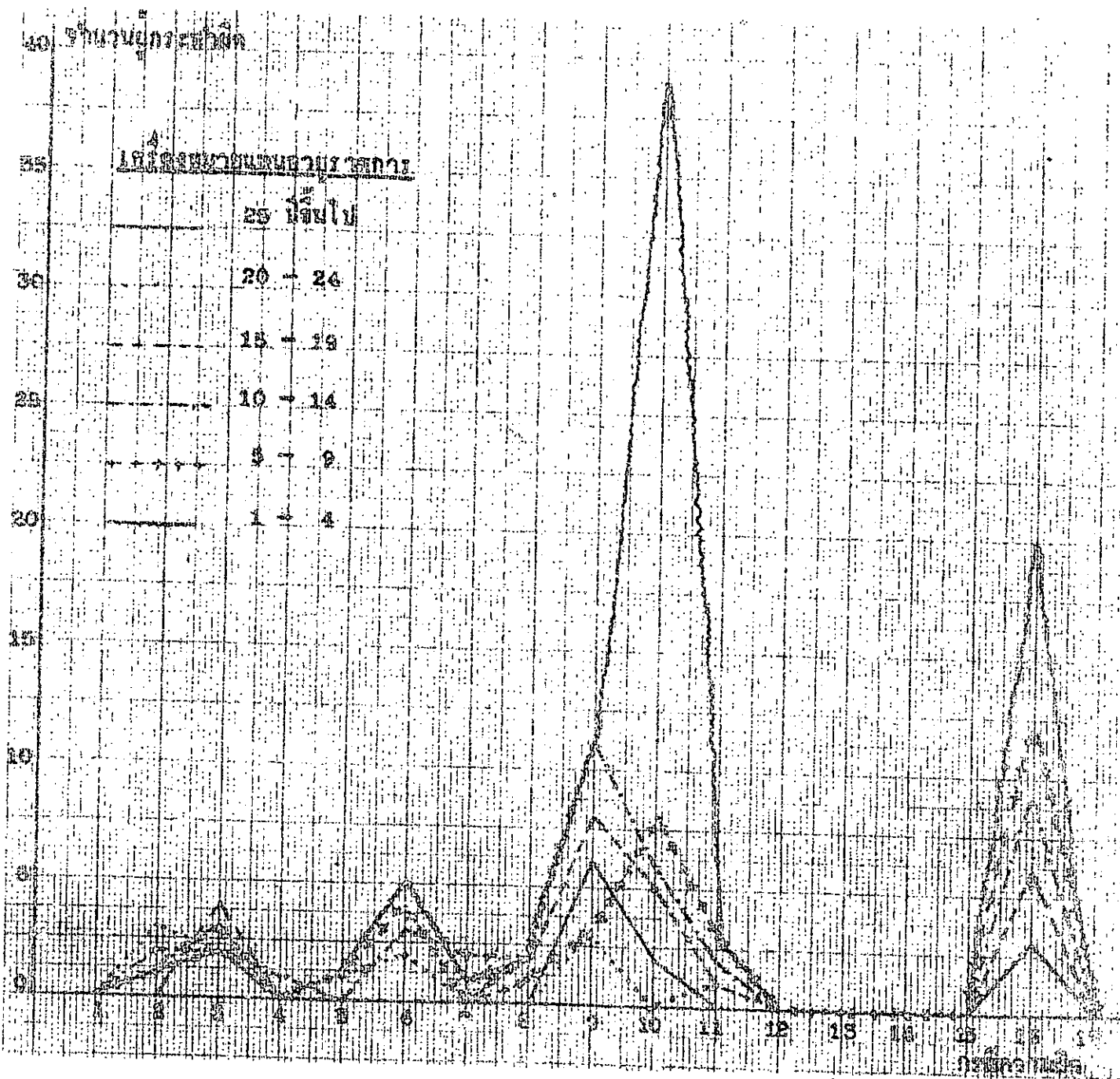
ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี กับ 31 - 40 ปี กระทำผิดวินัย กรณีที่ 10 คือ ไม่อุทิศเวลาของคนที่ให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด ส่วน ข้าราชการครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยกรณีที่ 16 คือ กระทำการอันใดซึ่งถือว่า ประพฤติชั่ว ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นแนวโน้มของอายุ และจำนวน ผู้กระทำผิดวินัย คือ ข้าราชการครูที่มีอายุน้อย จำนวนผู้กระทำผิดวินัยมีมาก แต่เมื่ออายุ มากขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดวินัยกลับมีน้อยลง

6. อายุราชการ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 7 และภาพที่ 6.

ตาราง ๗ แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัยจำแนกตามอายุราชการ

กรณีความผิด	อายุราชการ					
	1 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 ปีขึ้นไป
1	-	-	-	-	-	-
2	-	1	2	-	3	1
3	-	3	2	4	2	2
4	-	-	1	-	-	-
5	1	1	-	-	1	-
6	5	4	3	-	2	-
7	1	-	2	-	-	-
8	2	1	2	2	-	-
9	11	3	11	8	3	6
10	39	8	6	5	-	2
11	3	3	2	1	1	-
12	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-
16	20	12	9	6	3	3
17	-	-	-	-	-	-
รวม	82	36	40	26	15	14
ร้อยละ	38.50	16.90	18.78	12.21	7.04	6.57

จากตาราง 7 ที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างประชากรหนูที่กระทำนิเวศและมีอายุราชการต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 6 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนประชากรหนูที่มีอายุราชการต่างกัน กระทำนิเวศแต่ละกรณี

จากตาราง 7 และภาพที่ 6 พบว่า ชาวราชการครุที่มีอายุราชการ 4 ปีลงมา กระทำผิดวินัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 10 - 14 ปี, 5 - 9 ปี, 15 - 19 ปี, 20 - 24 ปี และอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.57 ชาวราชการครุที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีลงมา กระทำผิดวินัยกรณีที่ 10 คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด ส่วนชาวราชการครุที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยกรณีที่ 9 คือ ไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมากที่สุด รองลงมาก็เป็นกรณีที่ 16 คือ กระทำการ อันใดเชื่อว่าประพฤติน่า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นแนวโน้มของจำนวนผู้กระทำผิดวินัย และอายุราชการ คือ ชาวราชการครุที่มีอายุราชการน้อย จำนวนผู้กระทำผิดวินัยมีมาก แต่อายุราชการมากขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดวินัยกลับลดลง

2. การยอละของผู้กระทำผิดทางวินัยในแต่ละตัวแปร

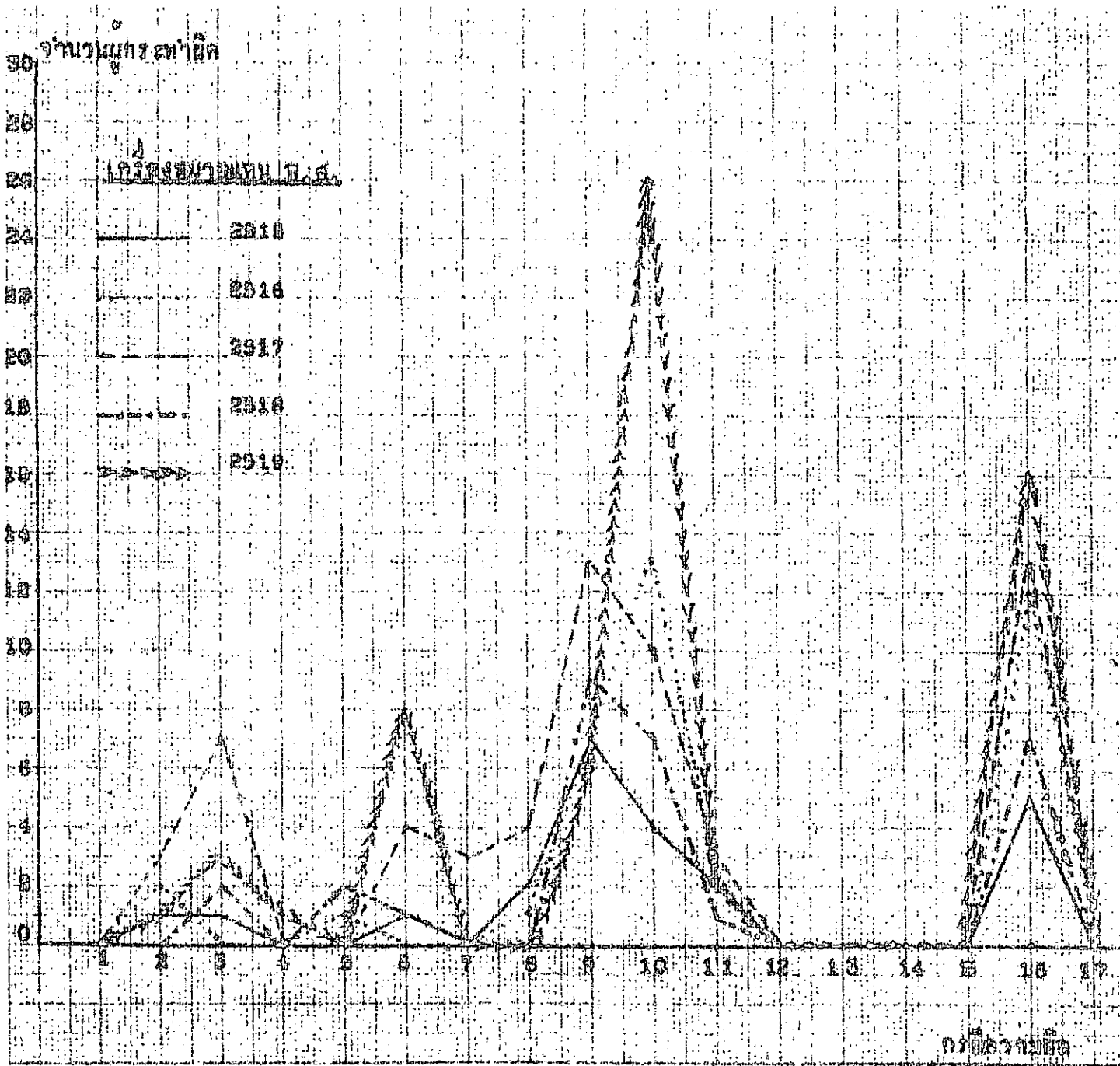
ก. ความผิดทางวินัย

ชาวราชการครุที่กระทำผิดวินัย จำนวน 213 คน จำแนกตามกรณีความผิดแล้ว ใ้รายละเอียดดังแสดงในตาราง 8 และภาพที่ 7

ตาราง 8 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยแต่ละกรณี

กรณีความผิด	พ.ศ.					รวม	ร้อยละ	อันดับที่
	2515	2516	2517	2518	2519			
1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	1	2	3	-	1	7	3.29	7
3	1	-	7	2	3	13	6.10	5
4	-	-	-	-	1	1	0.47	11
5	-	1	-	2	-	3	1.41	9
6	1	-	4	1	8	14	6.57	4
7	-	-	3	-	-	3	1.41	9
8	2	1	4	-	-	7	3.29	7
9	7	7	13	9	6	42	19.72	3
10	4	13	10	7	26	60	28.17	1
11	2	2	3	1	2	10	4.69	6
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	5	12	13	7	16	53	24.88	2
17	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	23	38	60	29	63	213	--	
ร้อยละ	10.80	17.84	28.16	13.62	29.58	--	100.00	

จากตาราง 8 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของพฤติกรรมความถี่ทางวินัยแต่ละกรณี จึงเสนอ
ข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 7 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนเขาราชการครูที่กระทำวินัยกรณีต่างๆของแต่ละปี

จากตาราง 8 และภาพที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณี 10 คือ ไม่อุทิสเวลาของคนที่ให้ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ คิดเป็นร้อยละ 28.17 รองลงมาได้แก่กรณี 16 คือ กระทำการอันใดชื่อว่าประพฤติชั่ว ความผิดทางวินัยกรณี 4 คือ ไม่รับทราบและสนใจ ป้องกันสิ่งที่เป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ มีผู้กระทำผิดน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.47 ส่วนความผิดทางวินัยกรณี 1, 12, 13, 14, 15 และ 17 ปรากฏว่าไม่มีข้าราชการครูกระทำผิด

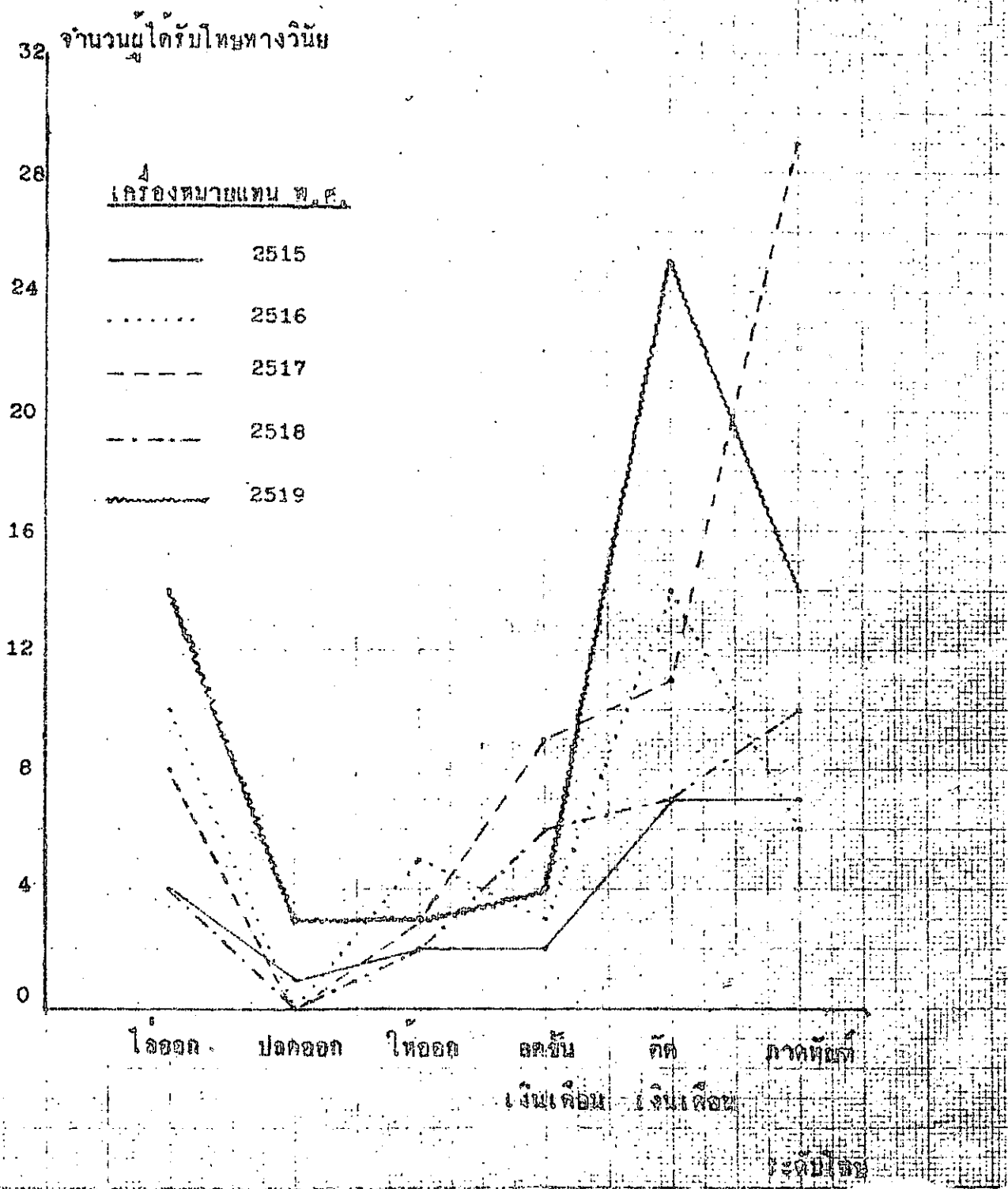
ข. ระดับโทษทางวินัย

จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดความผิดและถูกลงโทษทางวินัย จำแนกตามระดับโทษทางวินัย ดังแสดงในตาราง 9 และภาพที่ 8

ตาราง 9 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับของแต่ละปี

ระดับโทษ ทางวินัย	พ.ศ.					รวม	ร้อยละ	ลำดับที่
	2515	2516	2517	2518	2519			
<u>ความผิดร้ายแรง</u>								
ไล่ออก	4	10	8	4	14	40	18.78	3
ปลดออก	1	—	—	—	3	4	1.88	6
ให้ออก	2	5	3	2	3	15	7.04	5
รวม	7	15	11	6	20	59	27.70	—
<u>ความผิดธรรมดา</u>								
ลดขั้นเงินเดือน	2	3	9	6	4	24	11.27	4
ตัดเงินเดือน	7	14	11	7	25	64	30.04	2
ภาคทัณฑ์	7	6	29	10	14	66	30.99	1
รวม	16	23	49	23	43	154	72.30	—

จากตาราง 9 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของผู้ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับ จึงได้เสนอข้อมูล ในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 8 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับของแต่ละปี

จากตาราง 9 และภาพที่ 8 พบว่า ชาวราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย ได้รับโทษภาคทัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมาได้แก่ โทษตัดเงินเดือน, ไล่ออก, ลดขั้นเงินเดือน, ให้ออก และโทษปลดออกนอกลูก

ลักษณะความผิดร้ายแรงมีชาวราชการครูที่กระทำวินัยถูกลงโทษ คิดเป็นร้อยละ 27.70 ส่วนลักษณะความผิดธรรมดาถึงร้อยละ 72.30

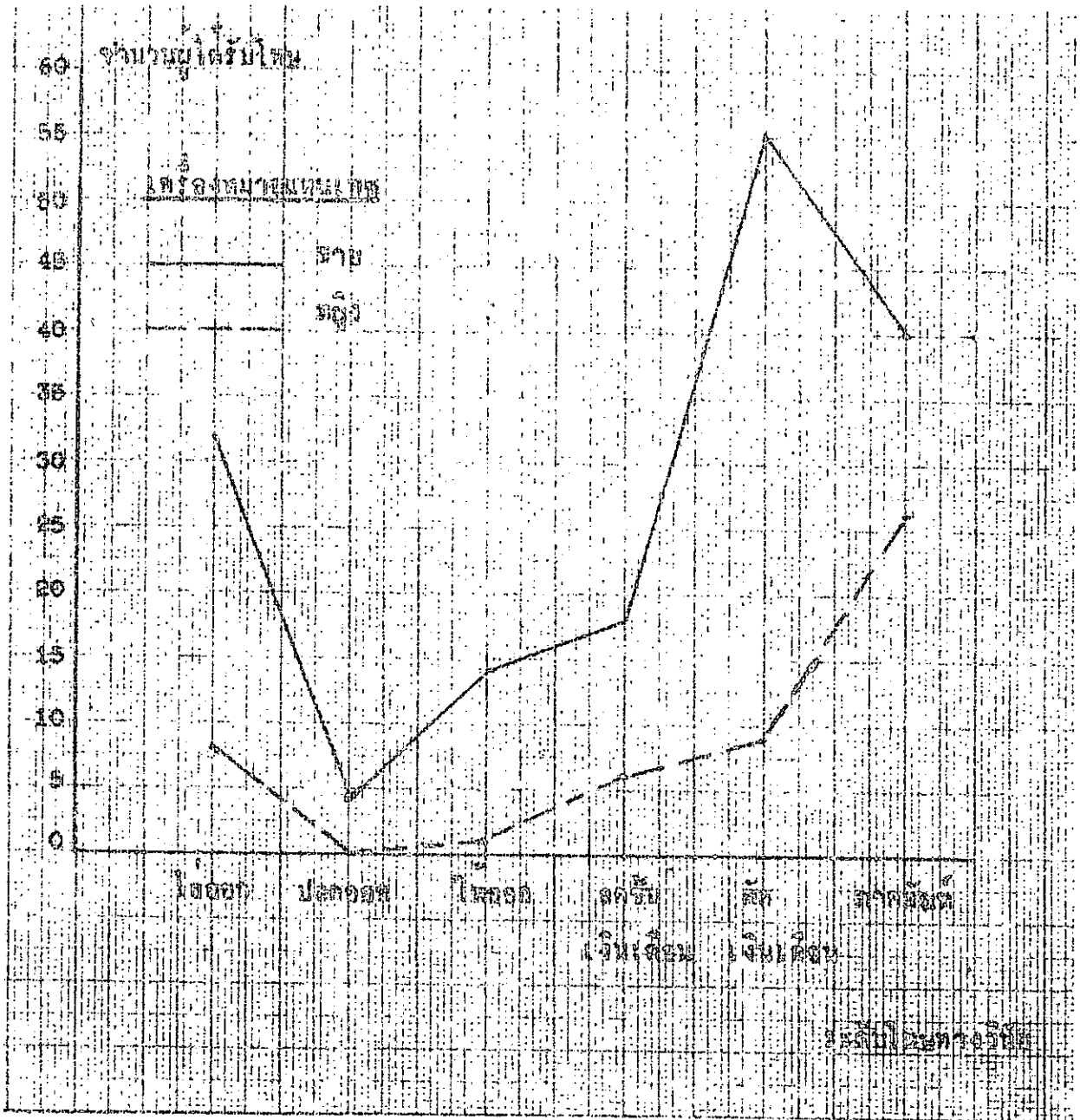
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ได้รับโทษทางวินัย

3.1 เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง รายละเอียดแสดงในตาราง 10 และภาพที่ 9

ตาราง 10 แสดงจำนวนชาวราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามเพศ

เพศ	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	ให้ออก	รวม	ร้อยละ	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
ชาย	32	4	14	50	23.47	18	55	40	113	53.05
หญิง	8	-	1	9	4.23	6	9	26	41	19.25
	รวม			59	27.70	รวม			154	72.30

จากตาราง 10 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างชาวราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีเพศต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 9 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูรายกับข้าราชการครูหญิงที่ได้รับ โทษทางวินัยแต่ละระดับ

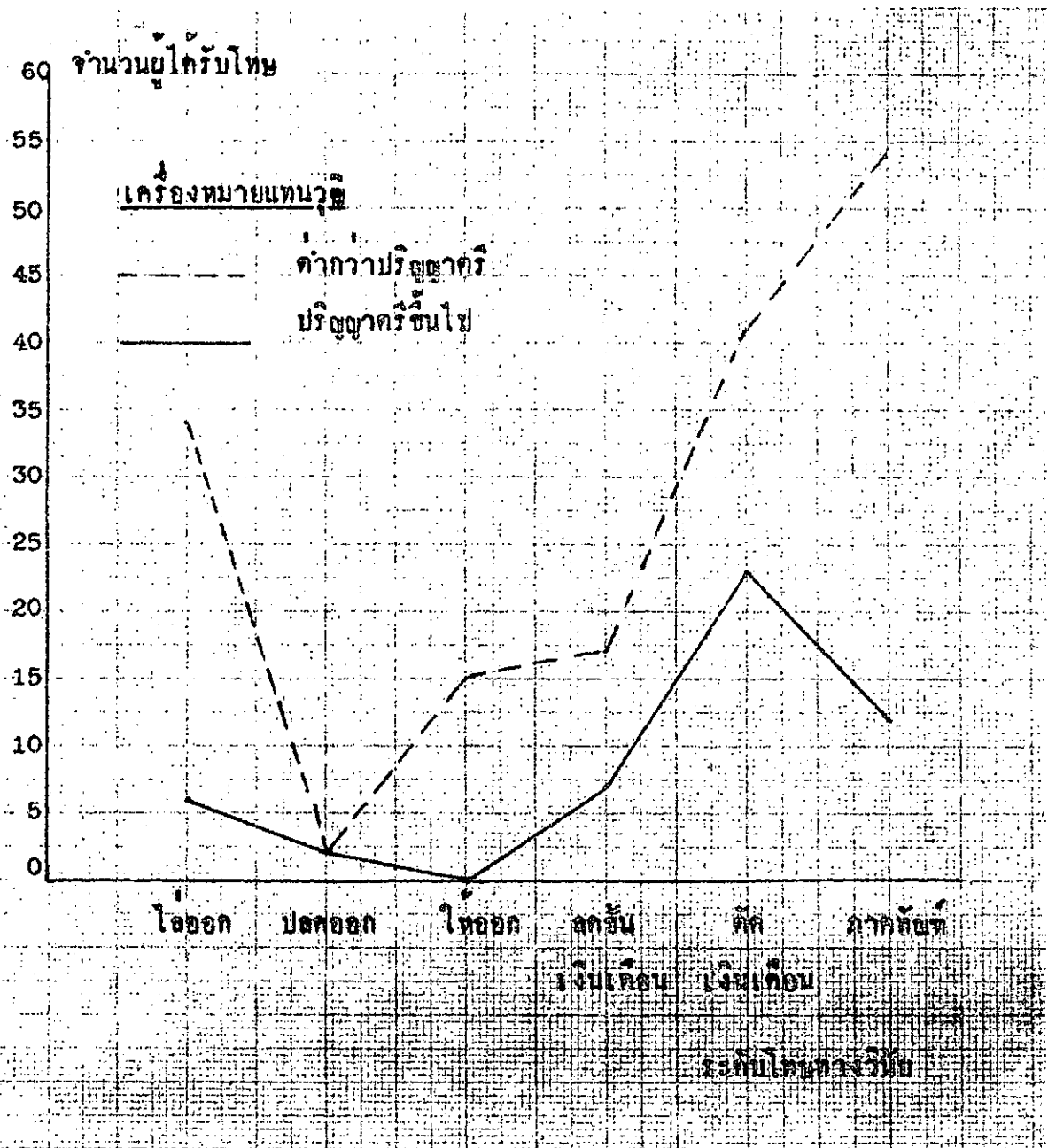
จากตาราง 10 และภาพที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดร้ายแรง มีทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นชายร้อยละ 23.47 หญิงร้อยละ 4.23 ส่วนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดา มีทั้งหมด 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นชายร้อยละ 53.05 หญิงร้อยละ 19.25 จากข้อมูลแสดงให้เห็นทราบว่าจำนวนข้าราชการครูชายถูกลงโทษในแต่ละระดับมากกว่า ข้าราชการครูหญิง

3.2 วุฒิ ความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่มีวุฒิต่างกัน รายละเอียดแสดงในตาราง 11 และภาพที่ 10

ตาราง 11 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยจำแนกตามวุฒิ

วุฒิ	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	ให้ออก	รวม	ร้อยละ	ลดขั้น เงินเดือน	ตัด เงินเดือน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
ครูชั้นต้น	6	2	-	18	3.76	7	23	12	42	19.72
ครูชั้นสูง	34	2	15	51	23.94	17	41	54	112	52.58
				รวม	59	27.70		รวม	154	72.30

จากตาราง 11 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีวุฒิต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 10 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูผู้ต่างกันที่ได้รับโทษทางวินัย
แต่ละระดับ

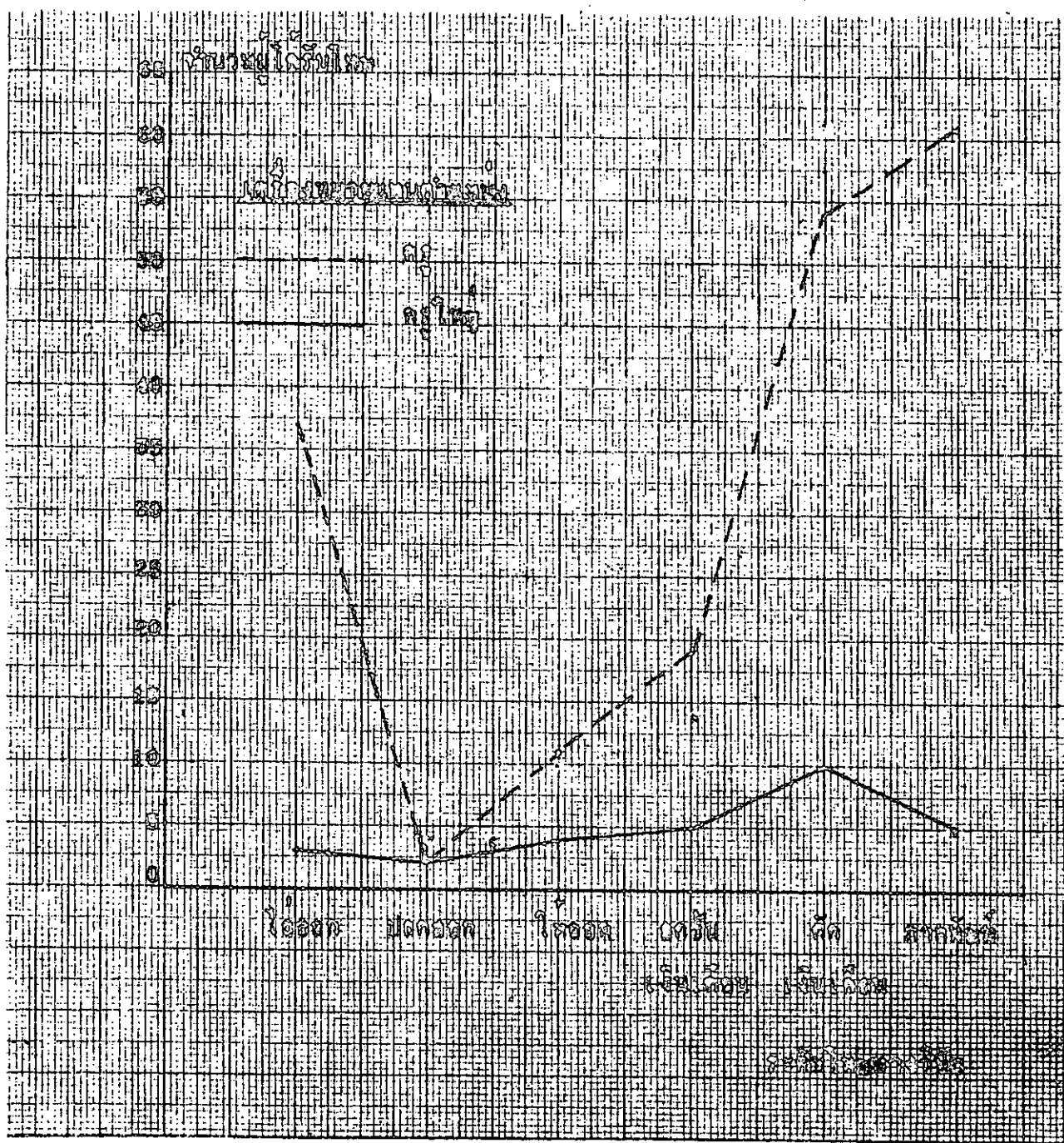
จากตาราง 11 และภาพที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดร้ายแรง มีทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 มีปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 3.76 ผู้ที่ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 23.94 ส่วนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดา มีทั้งหมด 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นผู้ที่มีวุฒิ ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 19.72 ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 52.58 จำนวน ข้าราชการครู ที่ถูกลงโทษทางวินัยในระดับต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะมีวุฒิค่ากว่าปริญญาตรีมากกว่า ปริญญาตรีขึ้นไป

3.3 ตำแหน่ง ความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 12 และภาพที่ 11

ตาราง 12 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	ให้ออก	รวม	ร้อยละ	ลดชั้น เงินเดือน	ตัด เงินเดือน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
ครูใหญ่	3	2	4	9	4.23	5	10	5	20	9.39
ครู	37	2	11	50	23.47	19	54	61	134	62.91
	รวม			59	27.70	รวม			154	72.30

จากตาราง 12 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีตำแหน่งต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาคที่ 11: แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และได้รับ
 ทางวินัยแต่ละระดับ

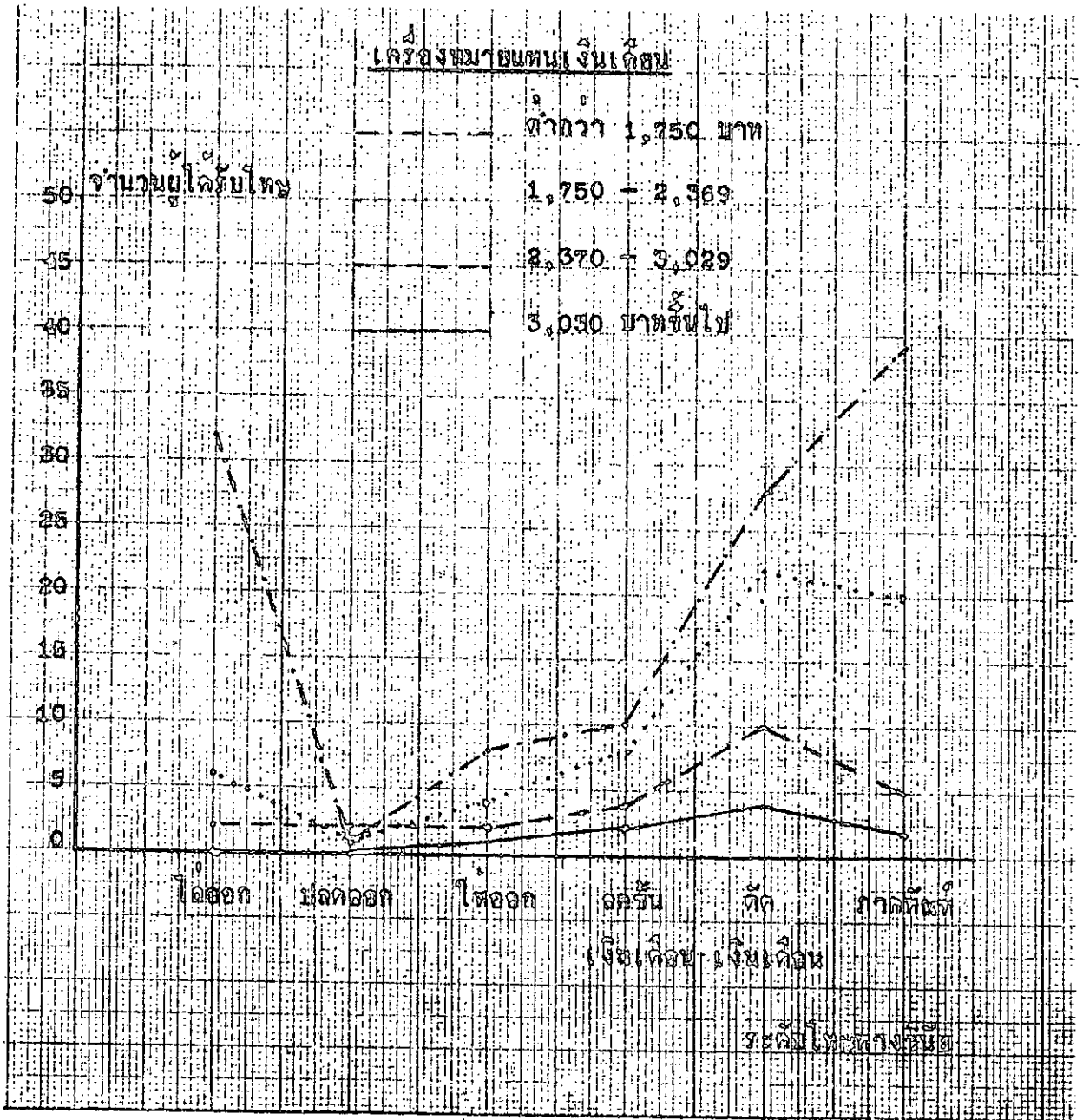
จากตาราง 12 และภาพที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำวินัยร้ายแรง มีทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นครูใหญ่ร้อยละ 4.23 ครูร้อยละ 23.47 ส่วน ข้าราชการครูที่กระทำวินัยซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดาทั้งหมด 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.30 เป็นครูใหญ่ร้อยละ 9.39 ครูร้อยละ 62.91 จำนวนข้าราชการครูที่ถูก ลงโทษในระดับต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นครูมากกว่าครูใหญ่

3.4 เงินเคื่อน ความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่มีเงินเคื่อนต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 13 และภาพที่ 12

ตาราง 13 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยจำแนกตามเงินเคื่อน

เงินเคื่อน	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	โทษ	รวม	ร้อยละ	ลดขั้นเงินเคื่อน	ตัดเงินเคื่อน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
3,030 บาทขึ้นไป	-	-	1	1	0.47	2	4	2	8	3.75
2,370 - 3,029	2	2	2	6	2.82	4	10	5	19	8.93
1,750 - 2,369	6	1	4	11	5.16	8	22	20	50	23.47
ต่ำกว่า 1,750 บาท	32	1	8	41	19.25	10	28	39	77	36.15
			รวม	59	27.70		รวม		154	72.30

จากตาราง 13 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีเงินเคื่อนต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 12 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีเงินเคียนต่างกัน และได้รับโทษทางวินัยแต่ละระดับ

จากตาราง 13 และภาพที่ 12 ปรากฏว่า ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดร้ายแรง มีทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นผู้มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,750 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.25 รองลงมาเป็นผู้มีเงินเดือนระหว่าง 1,750 - 2,369 บาท, 2,370 - 3,029 บาท และผู้มีเงินเดือน 3,030 บาทขึ้นไป มีน้อยที่สุด

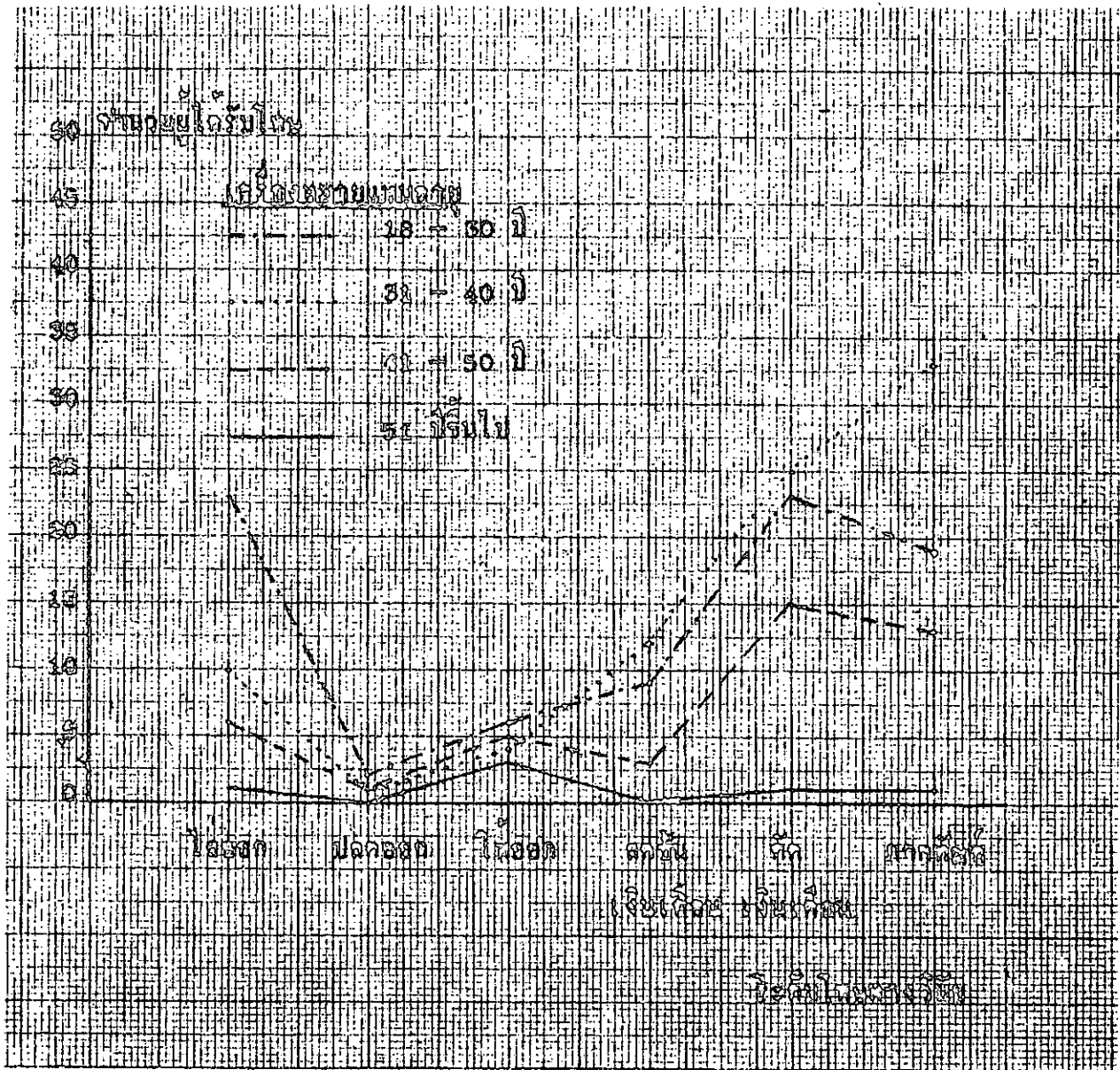
ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดา 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นผู้มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,750 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.15 รองลงมาเป็นผู้มีเงินเดือนระหว่าง 1,750 - 2,369 บาท, 2,370 - 3,029 บาท และผู้มีเงินเดือนตั้งแต่ 3,030 บาทขึ้นไป มีน้อยที่สุด

3.5 อายุ ความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน รายละเอียดแสดงในตาราง 14 และภาพที่ 13

ตาราง 14 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัย จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	โทษออก	รวม	ร้อยละ	ลดเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
51 ปีขึ้นไป	1	-	3	4	1.88	-	1	1	2	0.94
41 - 50	6	1	5	12	5.63	3	15	13	31	14.55
31 - 40	10	1	4	15	7.04	12	25	33	70	32.86
18 - 30	23	2	3	28	13.15	9	23	19	51	23.95
	รวม			59	27.70	รวม			154	72.30

จากตาราง 14 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีอายุต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 13 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน และได้รับ โทษทางวินัยแต่ละระดับ

จากตาราง 14 และภาพที่ 13 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดร้ายแรงทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.15 รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด

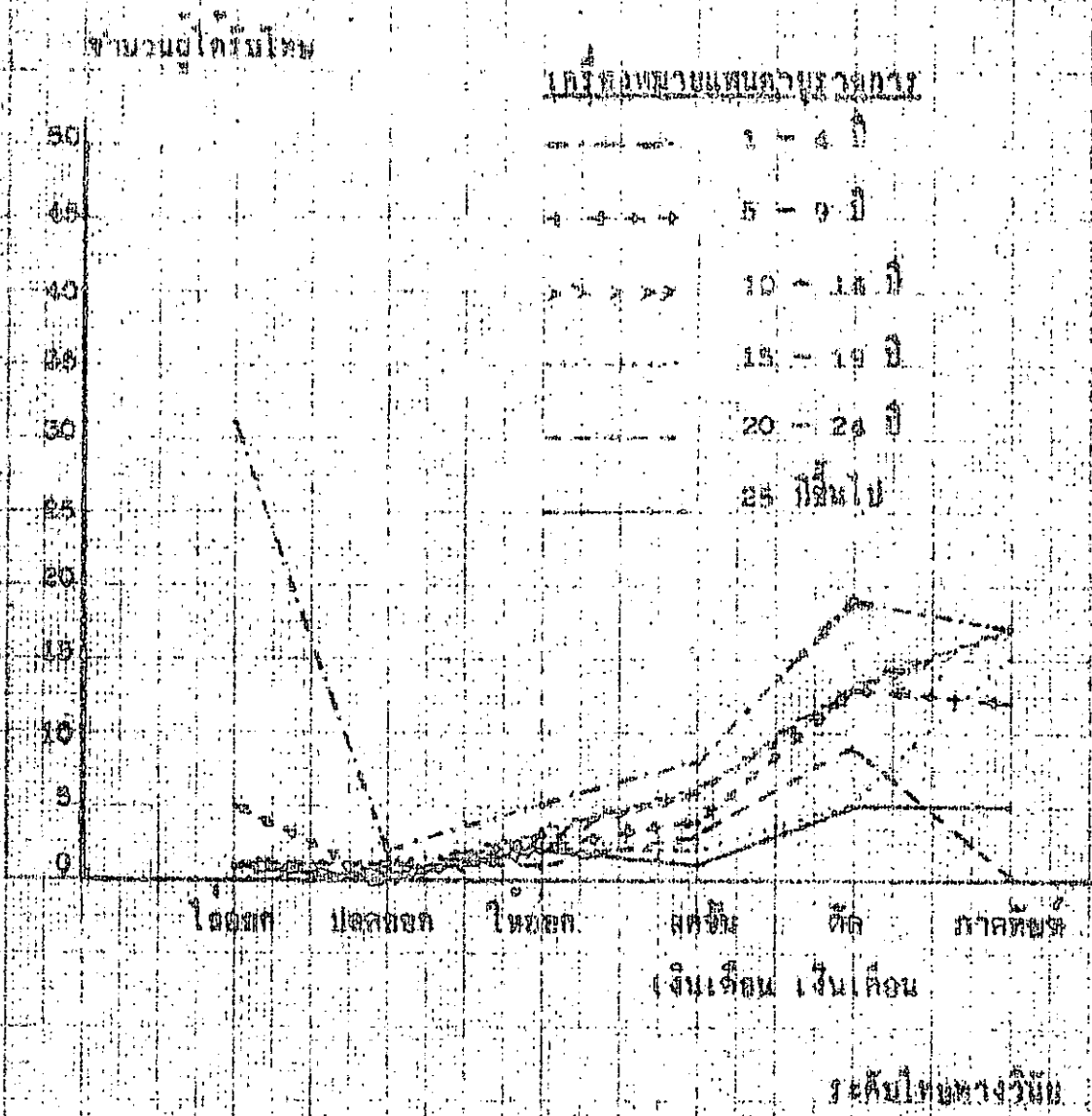
ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดาทั้งหมด 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 32.86 รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี, 41 - 50 ปี และผู้มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด

3.6 อายุราชการ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 15 และภาพที่ 14

ตาราง 15 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ระดับโทษทางวินัย									
	ความผิดร้ายแรง					ความผิดธรรมดา				
	ไล่ออก	ปลดออก	พักออก	รวม	ร้อยละ	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	ภาคทัณฑ์	รวม	ร้อยละ
25 ปีขึ้นไป	1	-	2	3	1.41	1	5	5	11	5.16
20 - 24	1	1	1	3	1.41	3	9	-	12	5.63
15 - 19	1	1	2	4	1.88	2	5	15	22	10.33
10 - 14	1	-	3	4	1.88	6	13	17	36	16.90
5 - 9	5	-	2	7	3.29	4	13	12	29	13.62
1 - 4	31	2	5	38	17.83	8	19	17	44	20.66
	รวม			59	27.70	รวม			154	72.30

จากตาราง 15 เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยและมีอายุราชการต่างกัน จึงเสนอข้อมูลในแบบของกราฟดังนี้



ภาพที่ 14 แสดงกราฟเส้น เปรียบเทียบจำนวนข้าวสารการร่วงที่ตามฤดูกาลต่างกัน และได้รับ โภชนาทางวิถึแต่ละระดับ

จากตาราง 15 และภาพที่ 14 พบว่า ข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดร้ายแรงทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 เป็นผู้มีอายุราชการระหว่าง 1 - 4 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 5 - 9 ปี ส่วนอายุราชการระหว่าง 10 - 14 ปี กับ 15 - 19 ปี มีจำนวนเท่ากัน และผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 20 - 24 ปี กับ 25 ปีขึ้นไปก็มีจำนวนเท่ากันและน้อยที่สุดด้วย

ข้าราชการครูที่กระทำคามผิดทางวินัย ซึ่งเป็นลักษณะความผิดธรรมดาทั้งหมด 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นผู้มีอายุราชการระหว่าง 1 - 4 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.66 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 10 - 14 ปี, 5 - 9 ปี, 15 - 19 ปี, 20 - 24 ปี และผู้ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุดตามลำดับ

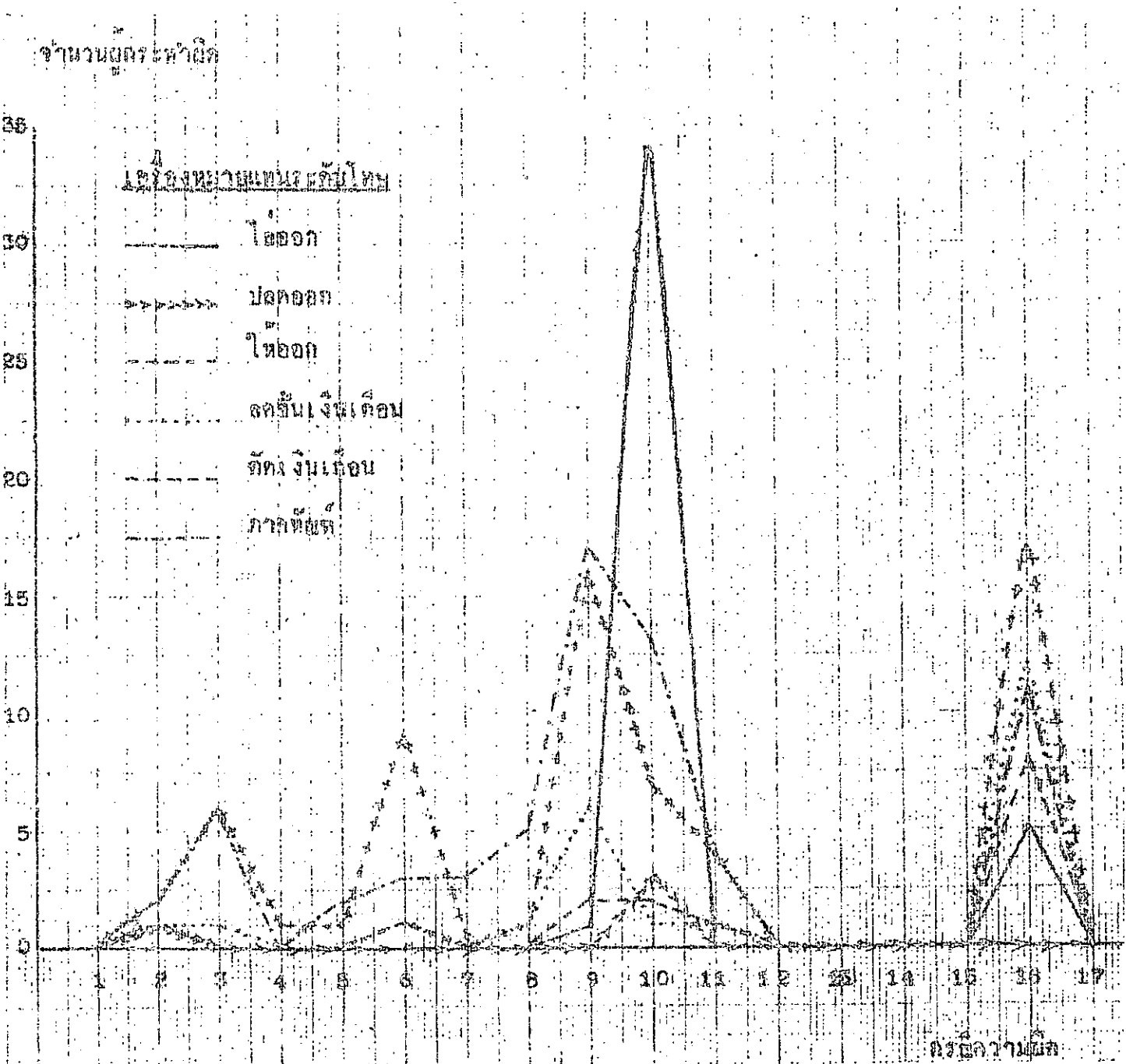
ความผิดกับระดับโทษทางวินัย

ตาราง 16 แสดงจำนวนข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัยจำแนกตามระดับโทษ
และกรณีความผิด

กรณีความผิด	ระดับโทษทางวินัย					
	ความผิดร้ายแรง			ความผิดธรรมดา		
	ไล่ออก	ปลดออก	ให้ออก	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	ภาคทัณฑ์
1	-	-	-	-	-	-
2	-	1	1	1	2	2
3	-	-	-	1	6	6
4	-	-	-	-	1	-
5	-	-	-	-	1	2
6	-	-	1	1	9	3
7	-	-	-	-	-	3
8	-	-	-	1	1	5
9	1	-	2	6	16	17 (11.04)
10	34 (57.63)	3 (5.08)	2	1	7	13
11	-	-	1	1	4	4
12	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-
16	5	-	8 (13.56)	12 (7.79)	17 (11.04)	11
17	-	-	-	-	-	-
รวม		59			154	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงการอภัยละ

จากตาราง 16 เพื่อแสดงให้ถึงความแตกต่างของปริมาณการเจริญเติบโตของพืชที่ได้รับฮอร์โมนและระดับ และได้รับฮอร์โมนแต่ละระดับ จึงเสนอผลของปริมาณของสารตั้งต้น



ภาพที่ 15 แสดงกราฟเส้น เพื่อเปรียบเทียบเห็นระดับโทมที่ได้รับและลักษณะการเจริญเติบโตของพืช

จากตาราง 16 และภาพที่ 15 แสดงว่าจำนวนผู้กระทำความผิดในกรณีที่ 10 คือ โมฆะที่สละเวลาของตนให้แก่ราชการ และที่หน้าที่ราชการ ถูกลงโทษไล่ออกมากเป็นอันดับที่ 1 โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน, ปลดออก, ให้ออก และลดชั้นเงินเดือน รองลงมาตามลำดับ จำนวนผู้กระทำความผิดในกรณีที่ 16 คือ ราชการอื่นใดชั่วคราว ประพฤติชั่ว ถูกลงโทษตัดเงินเดือนมากเป็นอันดับที่ 1 โทษลดชั้นเงินเดือน, ให้ออก และไล่ออก รองลงมาตามลำดับ และจำนวนผู้กระทำความผิดในกรณีที่ 9 คือ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถูกลงโทษภาคทัณฑ์มากเป็นอันดับที่ 1 โทษตัดเงินเดือน, ลดชั้นเงินเดือน และไล่ออก รองลงมาตามลำดับ ความผิดในกรณีอื่น ๆ มีจำนวนผู้กระทำความผิดน้อยและส่วนใหญ่จะถูกลงโทษให้ตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์

สรุป: อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

* การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาว่ามีมากน้อยเพียงใด และได้รับโทษระดับใด ข้าราชการครูที่มีเพศ, วุฒิ, ตำแหน่ง, เงินเดือน, อายุ และอายุราชการ แตกต่างกัน กระทำผิดวินัย และมี ระดับโทษแตกต่างกันหรือไม่ และเพื่อเปรียบเทียบระดับโทษที่ได้รับในแต่ละลักษณะการ กระทำผิดวินัย *

กลุ่มตัวอย่าง

ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการ มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ที่กระทำผิดวินัยและได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้ว ระหว่าง พ.ศ. 2515 - 2519 มีจำนวนทั้งหมด 213 คน

วิธีดำเนินการ

รวบรวมข้อมูลโดยคัดต่อขอรายละเอียดเกี่ยวกับความผิดทางวินัยของข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ที่กระทำผิดวินัยจาก แผนกวินัยของคุรุสภา แล้วบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ ลงในตาราง เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เกี่ยวกับความผิดทางวินัย

เมื่อวิเคราะห์ความผิดทางวินัยแต่ละกรณีของข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยแล้ว
ปรากฏผลดังนี้

ความผิดกรณี 1, 12, 13, 14, 15 และ 17 ไม่มีข้าราชการครูกระทำผิด
ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณี 10 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.17 รองลงมาเป็น
กรณี 16 ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณี 4 น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.47 จำนวน
ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นทุกปี ยกเว้นปี พ.ศ. 2518

2. เกี่ยวกับโทษทางวินัย

เมื่อวิเคราะห์โทษทางวินัยแต่ละระดับของข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยแล้ว
ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงถูกลงโทษไล่ออก, ปลดออก และให้ออก
คิดเป็นร้อยละ 27.70 โทษไล่ออกมีจำนวนสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ โทษให้ออกและปลดออก
ส่วนข้าราชการครูที่กระทำผิดธรรมดาถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน, ตักเงินเดือน และ
ภาคทัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 72.30 แต่โทษภาคทัณฑ์มีจำนวนสูงสุด

3. ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

เมื่อวิเคราะห์จำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในแต่ละ
ตัวแปร ปรากฏผลดังนี้

3.1 เพศ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเป็นเพศชายร้อยละ 76.53 เป็น
เพศหญิงร้อยละ 23.47 ข้าราชการครูชายกระทำผิดวินัยกรณี 16 มากที่สุด รองลงมา
ได้แก่กรณี 10 ส่วนข้าราชการครูหญิงกระทำผิดวินัยกรณี 10 มากที่สุด รองลงมา
ได้แก่กรณี 9

3.2 วุฒิ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเป็นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ
76.53 ผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 23.47 ทั้งข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและ
วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีต่างก็กระทำผิดวินัยกรณี 10 มากที่สุด รองลงมาเป็นกรณี 16

3.3 ตำแหน่ง ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเป็นครูร้อยละ 86.38 เป็น
ครูใหญ่ร้อยละ 13.62 ครูกระทำผิดวินัยกรณี 10 มากที่สุด รองลงมาได้แก่กรณี 16
ส่วนครูใหญ่กระทำผิดวินัยกรณี 9 มากที่สุด รองลงมาได้แก่กรณี 3

3.4 เงินเดือน ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1750 บาท กระทำผิดวินัยคิดเป็นร้อยละ 55.40 และผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 3030 บาทขึ้นไป กระทำผิดวินัยคิดเป็นร้อยละ 4.23 จากข้อมูลแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนมากขึ้น กระทำผิดวินัยน้อยลง

3.5 อายุ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.91 รองลงมาคืออายุระหว่าง 18 - 30 ปี ที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.81 จากข้อมูลแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าจำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยลดลง เมื่อมีอายุราชการสูงขึ้น

3.6 อายุราชการ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยมีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปี ลงมา คิดเป็นร้อยละ 38.50 ที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.57 จากข้อมูลแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าจำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยน้อยลงเมื่ออายุราชการมากขึ้น

4. ข้าราชการครูที่ได้รับโทษทางวินัยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

เมื่อวิเคราะห์จำนวนผู้ได้รับโทษทางวินัยของข้าราชการครูในแต่ละตัวแปร ผลปรากฏดังนี้

4.1 เพศ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงและถูกลงโทษไล่ออก, ปลดออก และให้ออก เป็นเพศชายร้อยละ 23.47 เป็นเพศหญิงร้อยละ 4.23 จำนวนผู้ถูกลงโทษไล่ออกมีมากกว่าโทษปลดออกและให้ออก ส่วนมากของผู้ถูกลงโทษไล่ออกเป็นชาย ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ ลดชั้นเงินเดือน ตักเงินเดือนและภาคทัณฑ์ เป็นเพศชายร้อยละ 53.05 เป็นเพศหญิงร้อยละ 19.25 ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์มีมากกว่าผู้ถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือนและตักเงินเดือน

4.2 วุฒิ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงและถูกลงโทษไล่ออก, ปลดออก และให้ออก มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 23.94 มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.76 ส่วนมากของผู้ถูกลงโทษไล่ออกมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทางวินัย ลดชั้นเงินเดือน ตักเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.58 วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 19.72 ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนมาก

4.3 ตำแหน่ง ข้าราชการครูที่กระทำผิดร้ายแรงและถูกลงโทษทางวินัย ไล่ออก, ปลดออกและให้ออก มีตำแหน่งเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 23.47 มีตำแหน่งเป็น ครูใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 4.23 จำนวนผู้ถูกไล่ออกมีมากกว่าโทษระดับอื่นและส่วนมากเป็น ข้าราชการตำแหน่งครู ส่วนข้าราชการครูที่กระทำผิดความผิดธรรมดาและถูกลงโทษทางวินัย ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มีตำแหน่งเป็นครูคิดเป็นร้อยละ 62.91 เป็นครูใหญ่คิดเป็นร้อยละ 9.39 จำนวนผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์มีมากที่สุด และเป็นผู้มีตำแหน่งครู

4.4 เงินเดือน ข้าราชการครูที่กระทำผิดร้ายแรงและถูกลงโทษ ทางวินัย ไล่ออก, ปลดออกและให้ออก มีเงินเดือนต่ำกว่า 1750 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.25 มีเงินเดือนตั้งแต่ 3030 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.47 ข้าราชการครูที่กระทำ ความผิดธรรมดาและถูกลงโทษทางวินัย ลดชั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มีเงินเดือนต่ำกว่า 1750 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.15 มีเงินเดือนตั้งแต่ 3030 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.75

4.5 อายุ ข้าราชการครูที่กระทำผิดร้ายแรงและถูกลงโทษทางวินัย ไล่ออก, ปลดออก และให้ออก มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.15 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.88 ข้าราชการครูที่กระทำผิดธรรมดา และถูกลงโทษทางวินัย ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.86 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.94

4.6 อายุราชการ ข้าราชการครูที่กระทำผิดร้ายแรงและถูกลงโทษ ทางวินัย ไล่ออก, ปลดออก และให้ออก มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 5 - 9 ปี ส่วนข้าราชการครูที่กระทำผิดผิด ธรรมดาและถูกลงโทษทางวินัย ลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มีอายุราชการ ตั้งแต่ 4 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 20.66 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 10 - 14 ปี ความผิดร้ายแรงถูกลงโทษไล่ออกเป็นข้าราชการครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 4 ปีลงมาเป็น ส่วนมาก

5. เกี่ยวกับความผิดและโทษทางวินัย

เมื่อวิเคราะห์ความผิดและโทษทางวินัยของข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยแล้ว

ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการครูที่กระทำความผิดร้ายแรงและถูกลงโทษทางวินัย ไล่ออก, ปลดออก และให้ออก รวมทั้งหมด 59 คน ถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดกรณีที่ 10 คิดเป็นร้อยละ 57.63 รองลงมาถูกลงโทษให้ออกเพราะกระทำผิดกรณีที่ 16 ส่วนข้าราชการครูที่กระทำความผิดธรรมดาและถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ รวมทั้งหมด 154 คน ถูกลงโทษตัดเงินเดือน เพราะกระทำผิดกรณีที่ 16 คิดเป็นร้อยละ 10.07 ซึ่งมีจำนวนเท่ากันกับโทษภาคทัณฑ์เพราะกระทำผิดวินัยกรณีที่ 9

อภิปรายผล

1. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู

ผลการวิจัยพบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ แสดงถึงการขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงานของตน ซึ่งน่าจะมาจากปัญหาหลายด้านที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อ ภาระหน้าที่จนกระทำผิดวินัยขึ้น ปัญหาสำคัญประการแรกก็คือ คำว่าอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ซึ่งหมายถึงข้าราชการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการอยู่เสมอ ทั้งในเวลาและนอกเวลา ราชการ โดยเฉพาะข้าราชการครูต้องคอยสอดส่องเอาใจใส่ต่อความประพฤติของนักเรียน ทั้งในโรงเรียนและขณะที่อยู่นอกโรงเรียน ภาระหน้าที่ทางด้านการสอนก็หนัก ต้องเตรียม การสอนจากบ้านเพื่อนำมาสอนที่โรงเรียน บางทีก็ต้องมาพบกับสภาพการทำงานที่ไม่ดี, ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารที่นำเอาเบื่อหน่าย สภาพด้านสังคมที่ไม่อิสระตามใจชอบอย่างคนทั่วไป ไม่ว่าด้านส่วนตัวหรือด้านสังคม ข้าราชการครูถูกจำกัดถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา อยากทำ อะไรตามใจชอบก็ทำไม่ได้ เลยทำให้เกิดความกดดันในจิตใจ ไม่สบายใจ เบื่อหน่ายงาน จนละทิ้งหรือทอดทิ้งภาระหน้าที่ไป อีกประการหนึ่งก็คือ บางคนอาจจะไม่ได้พิจารณาให้ รอบคอบก่อนตัดสินใจเลือกอาชีพครู แต่พอมาเป็นครูและเผชิญกับภาระหน้าที่อันหนักเข้า จึงคิดได้ว่าเลือกอาชีพไม่ตรงกับความสนใจของตน เลยเกิดความทุกข์ใจและเบื่อหน่ายขึ้น เมื่อเบื่อหน่ายแล้วก็ปล่อยปละละเลยหรือละทิ้งไม่เอาใจใส่ต่องานจนเป็นผลเสียหายต่อ

ตนเองและหน้าที่ราชการ

ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการกระทำผิดมากเป็นอันับรองลงมา คือ
กระทำการอันใดชื่อว่าประพฤติชั่ว ซึ่งหมายถึงการ เป็นคนเสเพล เสพสุราเมเมาจนไม่
สามารถครองสติได้, หมกมุ่นในการพนันและเรื่องชู้สาว, กระทำความผิดอาญา, กระทำ
ให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ นับว่ามีความหมายกว้างมาก ถ้า
ไม่สามารถปรับเข้ากับความคิดกรณีอื่นได้ก็ให้ปรับเข้าเป็นความผิดทางวินัยฐานกระทำการ
อันใดชื่อว่าประพฤติชั่วทั้งสิ้น กระบวนการที่ควบคุมพฤติกรรมและส่งเสริมความประพฤติ
 ของข้าราชการครู เพื่อความสงบเรียบร้อยเป็นระเบียบและประสิทธิภาพของหน่วยงาน
 เข้มงวดกวดขันและหุ้มหุยมมาก ข้าราชการครูต้องประพฤติปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณีของครู
 พ.ศ. 2506 อย่างเคร่งครัด เพราะจะต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เมื่อ
 กฎหมาย ขอบังคับ และระเบียบปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูยังมีมากและ เข้มงวดกวดขันมาก
 โอกาสที่ข้าราชการครูจะถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือกระทำการอันใดชื่อว่าประพฤติชั่ว
 ก็ยิ่งง่ายเหลือเกิน ดังที่ เคโซ สวานานท์ (เคโซ สวานานท์ 2507 : 5 - 10)
 กล่าวไว้ว่า ระเบียบวินัยที่ดีต้องไม่มีข้อหุ้มหุยมเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติฝ่าฝืนได้ง่าย

ความผิดทางวินัยที่มีข้าราชการครูกระทำผิดมากอีกกรณีหนึ่งก็คือ ไม่ปฏิบัติตาม
ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปัญหาสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีนี้มาก
น่าจะเนื่องมาจากผู้ที่เข้ามาสู่อาชีพครู ไม่ได้ศึกษาระเบียบและแบบธรรมเนียมของทาง
ราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตนมากจนอย่างแจ่มแจ้ง ไม่ได้ผ่านการ
อบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเป็นครูอย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่ม
ปฏิบัติงาน และทางราชการก็ถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เข้ามาเป็นข้าราชการต้องรู้
ระเบียบแบบแผนหรือธรรมเนียมของทางราชการ แม้จะไม่ได้เรียนมาเลยก็ตาม จึงทำให้
ข้าราชการครูต้องชวนชวาศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง แต่กว่าจะรู้แจ่มแจ้งก็เสียเวลา
 ลองผิดลองถูกอยู่นาน คนไหนที่มีความพยายามหน่อยก็พอเอาตัวรอดไปได้ เพราะการ
 ลองผิดลองถูกนี้เองที่ทำให้ข้าราชการครูเป็นจำนวนมากต้องกลายเป็นผู้กระทำผิดวินัยไป
 โดยที่ตนเองไม่มีเจตนาจะกระทำผิดเลย

ความผิดทางวินัยที่ไม่มีข้าราชการครุกระทำผิดเลยมี 6 กรณี คือ

ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ

ไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่สงเคราะห์ผู้มาติดต่อราชการในหน้าที่ของตน
กระทำการหรือให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการ
ทำให้เสียความเป็นธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันใน
บริษัทหรือห้างหุ้นส่วน

เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ละเลยต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

จะเห็นว่าความผิดทางวินัยที่กล่าวมานี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง
การค้า การติดต่อกับบุคคลภายนอก และการหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ซึ่งข้าราชการครุ
ไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าไปเกี่ยวข้องมากนัก เพราะโดยหน้าที่แล้วข้าราชการครุต้องคลุกคลี
อยู่กับเด็กตลอดเวลา มุ่งแต่จะอบรมลูกศิษย์ของตนให้เป็นคนดีที่สังคมยอมรับ ดังนั้น
ความผิดต่าง ๆ ดังกล่าวจึงไม่มีข้าราชการครุกระทำผิด ส่วนประการสุดท้าย คือ ละเลย
ต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่มีผู้กระทำผิดเลยนั้น แสดงว่า ครูใหญ่
ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของครูเอาใจใส่ในลานนี้ดีมาก เข้มงวดกวดขันอยู่เสมอ เพราะ
กลัวว่าตนเองจะพลอยผิดวินัยไปด้วย

2. โทษทางวินัยของข้าราชการครุ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครุที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้น
เงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 72.30 แสดงว่า
ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครุกระทำไปนั้น ส่วนมากเป็นความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง
และน่าจะเนื่องมาจากข้าราชการครุต้องรักษาระเบียบวินัยเคร่งครัดกว่าข้าราชการ
ฝ่ายอื่นมาก ภาระหน้าที่ที่หนักและหยาบหยาบ ต้องทำคนให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนตลอดเวลา
เมื่อมีอะไรเป็นข้อผิดพลาดครบรองแม่เพียงเล็กน้อยก็ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยแทบทั้งสิ้น
โทษที่ได้รับก็เลยไม่ค่อยจะร้ายแรงนัก อีกประการหนึ่งคนไทยนั้นนับถือศาสนาพุทธกันมานาน

ยอมมีความเมตตาปราณีเป็นคุณธรรมประจำใจอยู่มาก จะลงโทษรุนแรงถึงกับไล่ออก
ปลดออก ให้ออก ก็กลัวว่าผู้ถูกลงโทษและครอบครัวจะเดือดร้อน เลยเกิดความสงสาร
เห็นอกเห็นใจขึ้น การลงโทษจึงเป็นสถานเบาเสียส่วนมาก ยกเว้นบางรายที่ทำผิดร้ายแรง
จริง ๆ จึงจะถูกลงโทษสถานหนัก และออกจากราชการไป

3. ลักษณะของข้าราชการครูที่กระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัย

3.1 เพศ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเป็น
เพศชายมากกว่าเพศหญิง ที่เป็นเช่นนั้น น่าจะเป็นเพราะว่า เพศชายอยากรวยอยากเห็นใน
สิ่งต่าง ๆ มาก มีความอดทนเชื่อมั่นในตนเอง เปิดเผย ขอบวิพากษ์วิจารณ์ ชอบการต่อสู้
ผจญภัย ยอมรับในสิ่งใหม่ ๆ ส่วนเพศหญิงรูปแบบในการอบรมเลี้ยงดูของไทยมักจะปลูกฝัง
ให้อยู่ในกรอบประเพณี ทำให้มีอิสระในการกล้าพูดกล้าทำน้อยกว่าชาย ชอบงานคานาสั่งคม
ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบในด้านการอบรมสั่งสอน ความแตกต่างที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่า
โอกาสที่เพศชายจะกระทำผิดวินัยยอมมีขึ้นได้ง่ายกว่าเพศหญิง ข้าราชการครูชายที่ถูก
ลงโทษร้ายแรงก็มีจำนวนมากกว่าข้าราชการครูหญิง ผลอันนี้น่าจะเนื่องมาจากเพศชาย
มีจิตใจและอารมณ์ที่วามรุนแรงกว่าหญิงมาก จึงทำให้ความผิดที่เกิดขึ้นและโทษที่ได้รับ
ร้ายแรงตามไปด้วย อีกประการหนึ่ง โดยธรรมชาติหญิงเป็นคนที่อ่อนหวานมีกิริยาอาการ
ที่ละเอียดอ่อนนุ่ม สุภาพเรียบร้อย เอาอกเอาใจเก่ง มีนิสัยอยู่ในกรอบแห่งสังคม มีความ
เมตตาปราณี จึงเหมาะสมแก่การเป็นแม่พิมพ์ของชาติมากกว่าชาย (อภัย หิรัญโฑ 2515 :
191 - 192) ตามที่กล่าวมานี้ก็น่าจะเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูหญิง
และครูชายกระทำผิดวินัยได้รับโทษต่างกัน

3.2 วุฒิ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป
กระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรีถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรงก็มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป แสดงว่า
ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความรู้และประสบการณ์ในด้านการศึกษามากกว่ามีความคิดที่ประกอบ
ไปด้วยหลักการและเหตุผลที่ชัดเจน การดำเนินงานในหน้าที่ยอมเป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบ
และคนที่มีความรอบรู้ในเกณฑ์ เมื่อกระทำผิดขึ้นยอมรู้จักหลบเลี่ยงหนทางหลักฐาน รูปคดี
จึงมีหลักฐานอ่อนไม่พอที่จะเอาผิดได้ หรือทำให้เรื่องหนักกลายเป็นเบาไปได้

(อุทัย ธีรวิทู 2515:154) * ผิดกับข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ความรู้และประสบการณ์ด้านการศึกษามีน้อยกว่า ความสุขุมรอบคอบก็น้อยกว่า โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงย่อมมีขึ้นได้ง่าย *

3.3 ตำแหน่ง ผลการศึกษาคนควาพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงเป็นครูมากกว่าครูใหญ่ ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากจำนวนครูมีมากกว่าจำนวนครูใหญ่ และผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ส่วนมากเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ อายุ และเงินเดือนมากพอสมควร การกระทำและความคิดจึงสุขุมรอบคอบ มีหลักการและเหตุผลที่ชัดเจน จะทำอะไรลงไปก็มักจะคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ศรีและความปลอดภัยในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ส่วนครูนั้นจัดว่าเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของครูใหญ่ มักมีความรู้ ประสบการณ์ อายุและเงินเดือนน้อยกว่าครูใหญ่เป็นส่วนมาก ความสุขุมรอบคอบ ความวิตกกังวลในเรื่องเกียรติศักดิ์ศรีและความปลอดภัยในหน้าที่ราชการจึงไม่สูงจะคำนึงถึง มุ่งแต่งงานและผลงานเป็นสำคัญ การกระทำ ความผิดและโทษทางวินัยที่ได้รับของครูและครูใหญ่จึงแตกต่างกัน

3.4 เงินเดือน จากการศึกษาคนควาพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ยังมีเงินเดือนน้อย จำนวนผู้กระทำผิดและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งมีมากขึ้นและเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดต่ำลง แสดงว่า เงินเดือนซึ่งเป็นรายได้หลักของข้าราชการครู เป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้จำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงมีจำนวนมากขึ้นหรือน้อยลง

3.5 อายุ การศึกษาคนควาครั้งนี้ได้พบอีกว่า จำนวนข้าราชการครูที่กระทำ ความผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงนั้นยังมีอายุน้อยจำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับที่ กอ สวัสดิภาพพิชัย ไคกลาวไว้ว่าคนอายุมากมักจะยึดมั่นอยู่แต่ความคิดและแนวปฏิบัติเก่า ๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เพราะกลัวจะเสี่ยงกับการผิดพลาดนานาประการ แล้วทำให้ขาดความเชื่อถือ ดังนั้น พวกที่มีอายุมากขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดจึงน้อยลง ส่วนพวกอายุน้อยลง ไปมาก การตัดสินใจก็รวดเร็ว ชอบการเปลี่ยนแปลง มุ่งแต่งงานและอนาคต ไม่ค่อยคำนึงถึงความผิดพลาด เพราะกล้าได้กล้าเสีย โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยจึงเกิดขึ้นได้ง่าย

3.6 อายุราชการ ผลประการสุดท้ายที่พบจากการศึกษาคนควาครั้งนี้ คือ

ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ยังมีอายุราชการน้อย จำนวนก็ยิ่งสูงขึ้น ตรงข้ามยังมีอายุราชการสูงขึ้นจำนวนก็ยิ่งลดลง แสดงว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากขึ้นนั้น ย่อมมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีความเข้าใจระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการดี มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน รู้จักหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้อุบัติวินัยและถูกลงโทษได้ อีกประการหนึ่ง ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากขึ้น กลัวจะทำอะไรผิดพลาดร้ายแรงและถูกลงโทษทางวินัยสถานหนัก แล้วจะเสียสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญ จึงต้องคอยระมัดระวังและระมัดระวังประคองไม่ให้เกิดการผิดพลาดในการทำงานขึ้นได้ ตรงข้ามกับผู้มีอายุราชการน้อยซึ่งไม่มีปัญหาเรื่องบำเหน็จบำนาญที่จะต้องระมัดระวังและนำมาวิตกกังวล ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการก็ยังไม่แม่นยำ ความชำนาญในการทำงานก็ม่น้อย ความผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงานก็ย่อมจะมีมาก

ขอเสนอแนะ

ขอเสนอแนะทั่วไป

1. เนื่องจากการศึกษาคนควาพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยส่วนมาก เป็นผู้ที่มีอายุและอายุราชการน้อย และมีเงินเดือนต่ำ ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรม ข้าราชการครูที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งใหม่ทุกคนก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่แจ่มแจ้งและถูกต้อง ไม่ต้องเสียเวลาสองมือสองเท้าคอยตนเอง ลำพังการปฐมนิเทศเพียงอย่างเดียวคงจะช่วยป้องกันการกระทำผิดวินัยของครูและครูใหญ่ที่เริ่มเข้าทำงานได้ค่อนข้างมาก สถาบันที่ผลิตครูทุกแห่งก็ควรจัดให้มีการสอนวิชาเฉพาะตำแหน่งครูแก่ผู้ที่กำลังจะออกไปเป็นครูเพิ่มเติมจากวิชาการและวิชาชีพที่เคยสอนอยู่แล้ว เมื่อออกไปเป็นครูความกังวลใจเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัยก็คงจะลดลงไปได้มาก การกระทำผิดวินัยก็จะม่น้อยตามไปด้วย

2. จากการศึกษาคนควาครั้งนี้ก็ได้พบว่า ข้าราชการครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย แม้จะมีวุฒิ ตำแหน่ง เงินเดือน อายุและอายุราชการ สูงต่ำมากน้อยเพียงใดก็ตาม ยอม

มีโอกาสนักกระทำผิดวินัยได้ทั้งสิ้น ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรมนครประจำการในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบวินัยบ้าง เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้สังวรอยู่ในเรื่องนี้อยู่เสมอก็คงจะช่วยให้การกระทำผิดวินัยและถูกตงโทษเบาบางได้ ในการจัดการอบรมนั้นก็ควรจะเน้นหนักใหญ่จุลว่า ความผิดกรณีใดที่ข้าราชการควรกระทำผิดมากที่สุด และรองลงมามีอะไรบ้าง สำหรับการศึกษารังนี้พบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการควรกระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ รองลงมาได้แก่ กระทำการอันใดชื่อว่าประพฤติชั่วและไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ดังนั้น เนื้อหาที่จะนำมาอบรมจะต้องศึกษาให้ละเอียดเสียก่อนว่าเหมาะสมและจำเป็นมากน้อยเพียงใด อะไรควรจะทำก่อนและอะไรควรจะทำหลัง ไม่ควรจะทำแบบปะปะไปตามผู้ให้การอบรมจะนึกเอาเองโดยปราศจากเหตุผลและความเชื่อที่ได้มาตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์

๑.3. เรื่องเงินเดือนซึ่งเป็นรายได้หลักของข้าราชการนั้น การศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการควรมีเงินเดือนน้อย จำนวนผู้กระทำผิดวินัยก็ยังมีมากขึ้น เรื่องนี้ทางราชการควรพิจารณาหาทางช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีรายได้สูงขึ้น ถ้าไม่สามารถจะช่วยเหลือเกี่ยวกับเงินเดือนโดยตรงได้ ก็ควรจะช่วยเหลือวิธีอื่น เช่น จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยไม่เดือดร้อนจนเกินไปนัก แล้วก็ควรจะช่วยให้มีผู้ช่วยกระทำผิดวินัยลดลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องวินัยยังไม่สู้จะกว้างขวางนัก และผู้ให้ความสนใจก็มีน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่วินัยมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมหรือหน่วยงานทุกระดับ ฉะนั้น เพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของวินัยมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ควรจะมีการศึกษาเรื่องนี้ต่อไป โดยทำการศึกษากับครูในสังกัดอื่น และเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงตัวแปรที่จะศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น สิ่งแวดล้อมในครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางการสมรส ฯลฯ เป็นต้น
2. ควรจะมีการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการควรกระทำผิดวินัยแต่ละกรณี เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ✓ ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ คำบรรยายในการอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จังหวัดพิษณุโลก
มิถุนายน 2514, ฉบับโรเนียว
- ✓ ชูชีพ อ่อนโคกสูง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัวความวิตกกังวล ความเชื่อมั่นใน
ตนเองกับคุณธรรมแห่งพลเมืองดี ปรินฤฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร 2516, 104 หน้า
- ✓ ชูศรี หลักเพชร ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความเชื่อมั่นในตนเอง และคุณธรรม
แห่งพลเมืองดี ปรินฤฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2517,
102 หน้า
- ✓ ชูศักดิ์ เทียงตรง การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรุงเทพฯ 2517, 216 หน้า
- ✓ เคาโซ สวานานท์ "วินัย" ศูนย์ศึกษา 11 : 5 - 10 พฤศจิกายน 2507
- ✓ ทวีป ปรีชา ศึกษาปัญหาทางวินัยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนครศรีธรรมราช
ในทัศนะของผู้ปกครอง ปรินฤฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2519, 84 หน้า
- ✓ ธนิน ญาณพิทักษ์ "วินัยครู" มิตรครู ปีที่ 11 ฉบับที่ 5 15 มีนาคม 2512, หน้า 52
- ✓ ชำรง บัวศรี หลักการศึกษ แพรวพิทยา พระนคร 2506, 379 หน้า
- ✓ นวลศิริ เปาโรหิตและคณะ จิตวิทยาพัฒนาการ โรงพิมพ์คุรุสภา พระนคร 2515, 210 หน้า
- ✓ ประทีป พงกุณาภิจ การศึกษาความสนใจในการอ่านหนังสือพิมพ์รายวันและวารสารของนักเรียน
วิทยาลัยครูเทพสตรี ปีการศึกษา 2514 ปรินฤฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชา
การศึกษา ประสานมิตร 2515, 140 หน้า
- ✓ ปรีชา ธรรมมา การลงโทษเด็กเป็นการลดหรือเพิ่มปัญหา โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2515, 92 หน้า
- ✓ พันัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน ไทยวัฒนาพานิช 2513, 272 หน้า
- ✓ พจน์ จันทรวิระกุล ความสัมพันธ์ระหว่างความอยากรู้อยากเห็น ทัศนคติแบบเชื่ออำนาจ
ภายใน-ภายนอกตน และความสามารถในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 4 และชั้น
ประถมปีที่ 7 ปรินฤฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
2515, 98 หน้า

- ✓ วิทยุ สาร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า
- ✓ มนูญ ชันธบุญ และบรรจง ศศิธรางกูร คู่มือผู้บริหาร กรุงเทพฯ ชัยมงคลการพิมพ์ 2519, 187 หน้า
- ✓ มานะ กอทรงกุล "วินัยและการลงโทษ" รัฐาภิรักษ์ ฉบับที่ 1 มกราคม 2514, หน้า 41
- ระวิพันธ์ โสมนะพันธุ์ การลงโทษ โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2515, 92 หน้า
- ✓ รongรัตน์ อิศรภักดี "วินัย" จันทร์เกษม ฉบับที่ 99 มีนาคม - เมษายน 2514, หน้า 51
- ✓ วารินทร์ ม่วงสุวรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างการเลี้ยงลูกแบบให้ความรัก และแบบควบคุมความโอ้อวดเพื่อและวินัยทางสังคม ปรินทิเนียนพณิชการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2517, 189 หน้า
- ✓ ศีลา จายนัยโยธิน "ระเบียบวินัย" จันทร์เกษม ฉบับที่ 3 เมษายน 2497, หน้า 11
- ✓ สวัสดิ์ จันทร์อำรุง และชัยสิทธิ์ เศรษฐบุบผา ประมวลการสอบสวนวินัยข้าราชการ โรงพิมพ์สยาม พระนคร 2512, 664 หน้า
- ✓ สวัสดิ์ จันทร์อำรุง "การรักษาวินัย" มิตรครู ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 28 กุมภาพันธ์ 2510, หน้า 17 - 18
- สนั่น สุมิตร วินัยเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของชาติ โรงพิมพ์คุรุสภา พระนคร 2505, 60 หน้า
- ✓ เสถียร เหลืองอร่าม หลักการบริหารงานบุคคล สามคนการพิมพ์ กรุงเทพฯ 2519, 358 หน้า
- ✓ สุชา จันทร์เอม จิตวิทยาการศึกษา โรงพิมพ์จรัสสินทางค์ พระนคร 2515, 399 หน้า
- ✓ สุมิตร คุณานุกร หลักสูตรและการสอน โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ พระนคร 2518, 247 หน้า
- ✓ สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพฯ 2516, 530 หน้า
- ✓ อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุวรริตกุล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514, 590 หน้า

- ✓ อุทัย หิรัญโต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สุนทรกิจการพิมพ์ กรุงเทพฯ 2515, 233 หน้า.
- ✓ อัสเจรีย (นามแฝง) "อิทธิพลระหว่างหน้าบ้านและหลังบ้านกับปัญหาครอบครัวชั้น"
สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ ฉบับวันอาทิตย์ที่ 1 มกราคม 2510, หน้า 15
- ✓ Allport, Gordon W., Pattern and Growth in Personality, Holt Rinehart and Winston, New York, 1961, 593 pp.
- ✓ Alton, Baker W., Personnel Management in Small Plant, The Ohio University Press, Ohio, 1961, 374 pp.
- Baruch, D., New Way in Discipline, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1969, 280 pp.
- Blanchard, Wendell, Thailand : Its People, Its Society, Its Culture, Harf Press, Connecticut, 1957, 432 pp.
- Child Study Association of America, Our Children Today, The Viking Press, New York, 1952, 366 pp.
- ✓ Department of Corrections, Guide to Personnel Discipline, Richard A. McHu, California, 1975, 145 pp.
- ✓ Doyle, Marion Wade, "Citizenship Begins in the Home," Journal of the Association for Childhood Education International, 37(8) : 361, April, 1961.
- ✓ Hoffman, Merton L., Moral Development in Carmichael Manual of Child Psychology, John, Wiley and Sons, Inc., New York, 1970, 286 pp.
- ✓ Hopkins, Thomas, L., "How Children Develop Discipline," Journal of the Association for Childhood Education International, 31(6) : 262 - 263, February, 1955.
- ✓ Jones, Esther, M. Lloyd, Social and Culture Foundations a Source Book, Edited by Esther M. Lloyd Jones and Norah Posenau, New York, 1967, 643 pp.

- ✓ Larson, Knute G. and Karpas Melvin R. Effective Secondary School Discipline, Prentice Hall, 1963, 205 pp.
- Learned, E. O. and Others. Executive Action, Harvard Graduate School of Business, Boston, 1961, 497 pp.
- ✓ Mussen, Paul H. Carmichael's Manual of Child Psychology, John, Wiley and Sons, Inc., New York, 1970, 872 pp.
- ✓ Pressey, Sidney L. and Others. Psychology in Education, Harper & Brother, New York, 1958, 658 pp.
- ✓ Sheviakov, George V. and Redl Fritz. Discipline for Today's Children and Youth, Association for Supervision and Curriculum Development, Washington D. C., 1956, 64 pp.
- ✓ Silverman, Hirsch Lazaar. Psychology and Education, Philosophical Library, Inc., New York, 1961, 169 pp.
- Skinner, Charles E. Essentials of Educational Psychology, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1968, 527 pp.
- ✓ Stephens, John M. Development and Classroom Learning, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York, 1973, 692 pp.
- ✓ Vincent, Elizabeth lee. Human Psychological Development, The Ronald Press Company, New York, 1961, 522 pp.
- ✓ William, Waite W. Personnel Administration, The Ronald Press Company, New York, 1952, 683 pp.
- ✓ Willower, Donald J. "Barriers to Change in Education Organization," Theory into Practice, December, 1963, 257 pp.
- ✓ Wilson, P. S. Interest and Discipline in Education, Routledge & Kegan Paul, London, 1971, 133 pp.