

373.12012

ร.533๖

1.3

วิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

ปริญญาโท

ของ

ชำนาญ สอนชื่อ

- 8 ก.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

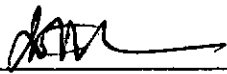
กันยายน 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

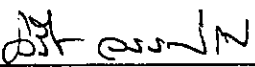
180935

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชา เอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



ประธาน

(ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)


กรรมการ

(ผศ. ดร.วิรัช วรรณรัตน์)


คณะกรรมการสอบ


ประธาน

(ผศ. ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

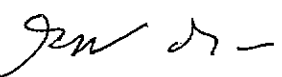

กรรมการ

(ผศ. ดร.วิรัช วรรณรัตน์)


กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.สมบูรณ์ อุกันท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชา เอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร.สมพร บ้าทอง)

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2534

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์สมบูรณ์ อุปัทม์ภัก
กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง
ให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มีคุณค่ามากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วกลาง และผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาตอบ
แบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
อาจารย์ชูศักดิ์ ชัมภลิจิต และอาจารย์ชาญศักดิ์ เหลืองไตรรัตน์ ที่ให้ความกรุณา
ในด้านการประมวลผลข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขออุทิศแด่บิดามารดาผู้ล่วงลับ
ไปแล้ว คุณแม่ประสิทธิ์นิพร พรหมศิริ และคุณครู-อาจารย์ผู้มีพระคุณยิ่งในการปลูกฝัง
อบรมสั่งสอนผู้วิจัยตลอดมา

ชำนานู สอนชื่อ

สารบัญ

| บทที่ | หน้า | |
|-------|--|----|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 3 |
| | ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า | 4 |
| | ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า | 4 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| | สมมติฐานการวิจัย | 7 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| | ความหมายของวินัย | 8 |
| | วินัยของข้าราชการครู | 10 |
| | ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู | 12 |
| | สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู | 13 |
| | แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู | 14 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 18 |
| 3 | วิธีดำเนินการวิจัย | 24 |
| | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 24 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 25 |
| | การสร้างเครื่องมือ | 27 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 29 |
| | การจัดกระทำข้อมูล | 29 |

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 30 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 31 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 34 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 34 |
| ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล | 34 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 40 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า | 40 |
| วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 40 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 41 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 42 |
| อภิปรายผล | 43 |
| ข้อเสนอแนะ | 50 |
| บรรณานุกรม | 53 |
| ภาคผนวก | 57 |
| ภาคผนวก ก. หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม | 58 |
| ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ | 69 |
| ภาคผนวก ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเป็นรายชื่อ | 77 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | 85 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงจำนวนประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 25 |
| 2 คำสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครู | 35 |
| 3 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นและไม่เคยเป็น กรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย | 36 |
| 4 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู | 37 |
| 5 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิด วินัย | 38 |
| 6 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู | 39 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

หลักการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ นั้น การเสริมสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในองค์การและตัวบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง สำหรับในระบบราชการนั้นข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่ทางราชการกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความราบรื่น ระเบียบวินัยที่ใช้บังคับในราชการจึงมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (สมาน รังสิโยภักษ์. 2531 : 94 - 95) ดังนั้นข้าราชการทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องรักษาวินัย โดยการประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้

การรักษาวินัยมี 3 ลักษณะคือ (1) การเสริมสร้างวินัย (2) การป้องกันการกระทำผิดวินัย (3) การดำเนินการทางวินัย เมื่อข้าราชการกระทำผิดทางวินัยหน่วยงานมักจะใช้กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างและการป้องกัน (ข้าราชการ. 2529 : 20 - 21)

ข้าราชการครูนอกจากจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่นแล้วยังต้องรักษาระเบียบวินัยมากกว่า เพราะเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษ เนื่องจากสังคมไทยให้ความเคารพสูงมาก ถึงกับยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล โดยคาดหวังว่าครูจะเป็นตัวอย่างและเป็นบุคคลที่ควรยกย่องตลอดเวลา และต้องการให้ครูเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยความดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เด็กและประชาชน กล่าวได้ว่าความสำเร็จในการจัดการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศนั้น

อยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัย ดังนั้นวินัยของข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มี
 ทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็
 ความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการครู. 2532 : 5 - 8)

กรมสามัญศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มี
 ข้าราชการครูในสังกัดประมาณหนึ่งแสนคน ในปีหนึ่ง ๆ มีข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการ
 ทางวินัยประมาณ 300-400 คน สถิติปี พ.ศ. 2532 มีข้าราชการ 105,021 คน
 มีข้าราชการที่ถูกดำเนินการทางวินัย 367 คน (กรมสามัญศึกษา. 2533 :
 ไม่มีเลขหน้า)

จำนวนข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยแม้จะคิดเป็นร้อยละไม่ถึงหนึ่ง
 ของข้าราชการครูทั้งหมดก็ตาม แต่โดยความเป็นจริงมีข้าราชการครูอีกเป็นจำนวน
 มากประพฤติตนไร้ระเบียบวินัยขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจสอน ไม่เคารพกฎ
 ระเบียบของทางราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ปัญหาครูขาดคุณภาพเหล่านั้นนอก
 จากจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อคุณภาพการศึกษาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก
 ต่ำแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อทางสังคมและจิตวิทยาอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการครู. 2529 : 4) ในสภาพปัจจุบันความบกพร่องในเรื่องวินัยนับเป็น
 การทำลายความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อครู ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของครูโดยส่วนรวม
 ตกต่ำไปเรื่อย ๆ ดังนั้นการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูจึงเป็นเรื่องที่มี
 ความสำคัญและจำเป็นจะต้องดำเนินการให้ลดการกระทำผิดทางวินัยลง (สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 8)

ถ้าพิจารณาจำนวนข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ถูกดำเนินการทาง
 วินัยในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2532 เป็นดังนี้ กรมสามัญศึกษามีข้าราชการ
 ครูถูกดำเนินการทางวินัยทั้งหมดจำนวน 367 คน เป็นข้าราชการครูในกรุงเทพ
 มหานครจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 ของจำนวนข้าราชการครูที่กระทำ
 ผิดวินัยทั้งหมด

กรมสามัญศึกษาได้รวบรวมกรณีความผิดที่เกี่ยวกับข้าราชการครูจำนวนมาก และปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน ได้แก่ การกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการเงิน หนี้สิน สภาพป่วยทางจิต ชู้สาว และการเล่นการพนัน (กรมสามัญศึกษา. 2531 : คำนำ)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงเกิดมีประเด็นที่นำศึกษาหาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานอันเป็นประโยชน์ในการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู นอกจากนั้นตามมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่อนุโลมให้นำมาใช้กับข้าราชการครูระบุให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริมและดูแล ระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 26 หน้า 49. 6 กุมภาพันธ์ 2518) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง ทั้งในด้านการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และในด้านดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู จึงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความผิดวินัย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีปริมาณข้าราชการครู และสถานศึกษามาก

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวน และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวางแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศด้วย นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านวินัยจะได้มีข้อมูลพื้นฐานไว้สำหรับการพัฒนาแนวทางการรักษาวินัย การสร้างคู่มือปฏิบัติในระดับโรงเรียนหรือใช้เผยแพร่ฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 3 วิธีคือ
 - 1.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
 - 1.2 มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
 - 1.3 การลดความกดดันของข้าราชการครู
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 109 โรงเรียน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2533 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหาร โรงเรียนที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย
ข้าราชการครูจำนวน 60 คน

2.2.2 ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย
ข้าราชการครูจำนวน 49 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการ
สอบสวนวินัยข้าราชการครู

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่เคยเป็นกรรมการ
สอบสวนวินัยข้าราชการครู

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูจำแนกเป็น 3 วิธีคือ

3.2.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

3.2.2 มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ
กระทำผิดวินัย

3.2.3 การลดความกดดันของข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน
ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบ ขอบข่าย ของกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่
กำหนดไว้ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน หากบุคคลใดละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิด
ผลเสียแก่งานของหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นเหตุให้บุคคลผิดวินัยและถูกลงโทษในที่สุด

2. วินัยของข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติโดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 รวมทั้งสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติตนตามความคาดหวังของสังคม ในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

3. ⁰ความผิดทางวินัย หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการครูแสดงออกอันขัดต่อกฎหมายและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ

4. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการ และหมายความรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย

5. วิธีการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการครู หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อขจัดเหตุที่จะทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองกันให้พ้นจากเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 3 วิธีคือ

5.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการครูอย่างแจ่มแจ้งและทั่วถึง

5.2 มาตรการการป้องกันการข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการควบคุมดูแลระมัดระวังข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งชักนำที่จะทำให้เกิดกระทำผิดวินัย

5.3 การลดความกดดันของข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้หาวิธีการให้ข้าราชการครูได้ระบายความรู้สึก ความต้องการหรือความคับข้องใจ โดยไม่เป็นการกระทำผิดวินัย

6. สถานภาพผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร 2 ลักษณะคือ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่เคยได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่เคยได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่เคยและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย มีวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำเสนอในบทที่ 2 นี้
เรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวินัย
2. วินัยของข้าราชการครู
3. ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู
4. สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
5. แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 744) ให้นิยาม
ว่า วินัยหมายถึงการอยู่ในระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ซึ่งตรงกับความหมายดั้งเดิม
ที่มาจากภาษาละตินว่า Discipline ซึ่งหมายถึงการชี้แนะ (Instruction)
การสอน (Teaching) และการฝึกอบรม (Training) แต่ต่อมาภายหลังเมื่อพูดถึง
คำว่า Discipline ก็จะเข้าใจกันทั่วไปว่าหมายถึงกฎ ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความ
ประพฤติหรือระเบียบแบบแผนในการลงโทษผู้กระทำผิด นอกจากนี้ได้มีผู้ให้ความหมาย
ของวินัยอีกหลายประการ เช่น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 221) กล่าวว่าวินัยคือ ระเบียบ แบบ
แผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2531 : 93) กล่าวว่า วินัยในราชการพลเรือน หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติราชการไปได้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 1 - 3) ให้ความหมายของวินัยในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. วินัยโดยทั่วไป หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับคนในวงการหรือกลุ่มอาชีพ ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน ทั้งในเชิงเนื้อหาสาระ ความเข้มข้นของการยึดถือปฏิบัติ
2. วินัยในเชิงลบ หมายถึง การลงโทษ การปราบปรามผู้ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้
3. วินัยในทางสังคม หมายถึง ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ ประกอบสัมมาอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนธรรมเนียมของสังคม
4. วินัยในทางการบริหาร หมายถึง การควบคุมตนเอง การควบคุมบุคลากรในองค์การ การกำหนดกระบวนการทางนิติธรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามสภาพวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. วินัยของข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์

วินัยของข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยไว้โดยเฉพาะ ข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม ตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่ 158 หน้า 39. 13 ตุลาคม 2523)

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 26 หน้า 44-49. 6 กุมภาพันธ์ 2518) ได้กำหนดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการไว้ 16 ข้อ โดยระบุไว้ในมาตรา 66 ถึงมาตรา 81 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนเพื่อหาผลประโยชน์
3. ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวัง
4. ต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์อันอาจเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันอันตรายที่จะบังเกิดขึ้นอย่างเต็มความสามารถ
5. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
6. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ ห้ามขัดขืนหรือพลั้งเผลอ
7. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำข้ามชั้นผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ
8. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งต้องบอกถึงว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

9. ต้องถือและปฏิบัติความระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ
10. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการไม่ได้
11. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีในระหว่างราชการและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ
12. ต้องต้อนรับให้ความสะดวกความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการในหน้าที่โดยไม่ชักช้า ห้ามคุกคามเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร
13. ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการทาสผลประโยชน์ ทำให้เสียความเป็นธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
14. ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับในห้างหุ้นส่วน บริษัท
15. ต้องไม่เป็นการรวมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
16. ต้องไม่กระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เช่น เสพของมึนเมาจนครองสติไม่ได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ในทางปฏิบัติผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลรักษาวินัยข้าราชการคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตราที่ 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กล่าวคือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรักษาวินัยของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยหน้าที่นี้ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดวินัย

นอกจากจะมิวินัยกำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แล้ว ยังมีระเบียบครุสภาว่าด้วยจรรยา มารยาท ความระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 เพื่อให้ครูยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอีก 10 ประการคือ

1. ครูควรมีศรัทธาในอาชีพครูและให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน
2. ครูควรบำเพ็ญตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นครู
3. ครูควรใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ
4. ครูควรตั้งใจฝึกสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
5. ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด
6. ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง
7. ครูควรรักษาชื่อเสียงของคณะครู
8. ครูควรรู้จักมีธรรมาภิบาลและพยายามสร้างฐานะของตนเอง
9. ครูควรยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น
10. ครูควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

ในทางราชการนั้นถือว่าวินัยเป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน จะต้องมีการอบรมสั่งสอนข้าราชการอย่างสม่ำเสมอให้เข้าใจและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องวินัย คือให้ถือว่าการปฏิบัติและพัฒนาตนตามระเบียบวินัยของทางราชการนั้น เป็นพื้นฐานที่สำคัญของชีวิตราชการเป็นเรื่องดีงาม เป็นมงคลแก่ชีวิต เป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ เป็นสิ่งจำเป็นและนำประโยชน์มาสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติโดยรวม (ข้าราชการ. 2529 : 5)

สำหรับข้าราชการครูนั้นวินัยมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ และต่อวงการวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 4 - 5) กล่าวคือ ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูจะช่วยชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่

ใกล้ชิดและผู้ที่คนเคารพนับถือ หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัย เด็กจะลอกเลียน พฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งจะทำให้เด็กมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย เด็กเหล่านี้ เมื่อเติบโตขึ้นก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมก็จะมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศ การที่ครูยึดมั่นในวินัยจึงเท่ากับ เป็นการพัฒนาอาชีพครู ให้มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคมตามที่คาด พวังไว้ว่าครูคือปูชนียบุคคล

สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ แบบแผน การดำเนินชีวิตทำให้ครูต้องปรับตนเองให้ทันกับเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เจื่อนไซในการดำเนินชีวิตก็ยุ่งยาก และต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล อื่นมากขึ้น ภาวะเศรษฐกิจที่บีบคั้น รวมทั้งการมีค่านิยมเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ไม่มั่นคง เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

ประวิฬ ฒ นคร (2533 : 89) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้ข้าราชการ กระทำผิดวินัยคือ

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ว่ามีผิด
2. อิทธิพลบีบบังคับ จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย
3. ความจำเป็นชักนำทำให้กระทำผิดวินัย
4. ความกดดันทางอารมณ์ไม่มีทางระบาย จึงระเบิดออกมาเป็นการ

กระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 17 - 18) ได้ รวบรวมสาเหตุที่ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

1. กระทำไปโดยไม่รู้ว่ามีบทวินัยตามมาไว้หรือบังคับให้ต้องกระทำ
2. รู้บทวินัยแต่กระทำด้วยเจตนา
3. กระทำโดยประมาท
4. กระทำโดยทนต่อสิ่งยั่วเข้าไม่ได้
5. กระทำไปโดยขาดสติเนื่องจากการเสพสุรา
6. กระทำไปด้วยความคือ ถือดี
7. อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจตั้งตนให้ดีไว้ได้
8. ไม่ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์
9. ปล่อยตัว ปล่อยใจ ปราศจากสิ่งยึดเหนี่ยว
10. ละโมบและมักมากในกามคุณ

กรมสามัญศึกษา (2531 : 1 - 6) สรุปสาเหตุที่ข้าราชการครูสังกัด

กรมสามัญศึกษากระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวครู ไม่รู้ระเบียบแบบแผน รู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือเจตนา
ทุจริต
2. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ชักนำไปให้กระทำผิดวินัย
3. สาเหตุจากระบบบริหารโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี
ขาดการดูแลเอาใจใส่ บังคับให้กระทำผิดวินัยทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม
4. สาเหตุจากสังคมภายนอกซึ่งเข้ามามีอิทธิพลชักจูงให้ข้าราชการครู
กระทำผิดวินัย

แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู คือ การกระทำในทางที่
จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจาก

เหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัยจึงนำสาเหตุที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมาศึกษาหาแนวทางป้องกัน ซึ่งมีผู้เสนอแนะแนวทางไว้หลายประการ เช่น

ประวีณ ฅ นคร (2533 : 89 - 100) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้ง และทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
3. ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำไปให้กระทำผิดวินัย
4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีทางระบายความรู้สึกความต้องการหรือความคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

โสรัจ สุจริตกุล (2523 : 9 - 11) เสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้

1. คำนิยามถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการ
2. ต้องกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับวินัยและมาตรฐานการลงโทษ ให้ชัดเจนแล้วแจ้งให้ข้าราชการทุกคนทราบ
3. ต้องใช้เทคนิคในการบริหารงานบุคคล
4. ควรสอดส่องดูแลข้าราชการให้มีวินัยดี
5. ศึกษาวิเคราะห์กรณีการกระทำผิดในหน่วยงานเพื่อหาทางป้องกันต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 18 - 20) เสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยเคร่งครัด
2. ศึกษาให้รู้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ แล้วปฏิบัติตามที่ถูกต้องและครบถ้วน

3. ให้ยึดหลักการหยุดราชการต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน
ทุกครั้ง
4. ประพฤติตนเป็นคนว่าง่าย ไม่ซัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่ง โดยชอบ โดย
กฎหมาย
5. ไม่แตะต้องทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่น
6. ไม่เล่นการพนัน คีบสุรา เสพยาเสพติด
7. มีเมตตา กรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาท
8. ไม่ละโมภเห็นแก่ได้เล็ก ๆ น้อย ๆ
9. ไม่มีกมมากในกามคุณ
10. ไม่ประมาทเลินเล่อ
11. เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : ไม่มีเลขหน้า) ได้แจ้งให้กรมต่าง ๆ
ในสังกัดที่มีสถานศึกษาปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูไว้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการปฏิบัติให้แก่สถานศึกษาเป็นแนวทางที่ชัดเจน เพื่อ
มิให้เกิดกรณีการประพฤตินอที่เหมาะสม
2. ให้สถานศึกษาพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการสอดส่องป้องกันพฤติกรรม
อันอาจทำให้เกิดความเสียหาย
3. เมื่อมีกรณีเกิดขึ้นขอให้กรมดำเนินการอย่างละเอียด และรายงาน
ให้กระทรวงศึกษาธิการทราบทันที
4. นอกจากดำเนินการทางวินัย ทางอาญา แล้วแต่กรณีแก่ผู้ประพฤตินอ
นั้น ๆ ไปแล้วก็ตาม ขอให้กรมพิจารณาคำเนินการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่จะ
ต้องรับผิดชอบตามควรแก่กรณีต่อไป
5. มาตรการที่จะลงโทษผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นนั้น ควรจะต้องแจ้ง
ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบทั่วกันด้วย

6. เมื่อกรมได้ดำเนินการไปแล้วอย่างไร ขอให้รายงานให้กระทรวง
ศึกษาธิการทราบ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ
ครูจากเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
เอกสารของกรมสามัญศึกษา และความคิดเห็นของนักวิชาการ ตลอดจนข้อเสนอแนะ
แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จากข้อมูลดังกล่าวมาเป็นหลักใน
การวิจัย โดยศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูกรมสามัญศึกษา
จำแนกเป็น 3 วิธีคือ

1. วิธีที่หนึ่งการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำ
ผิดวินัยเพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาทางป้องกันดังนี้

1.1 การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อ
ปฏิบัติ อย่างแจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่ง
หน้าที่ใหม่

1.2 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกให้ข้าราชการครู

1.3 การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ต้อง
ทราบ

1.4 การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องมีหน้าที่
รับผิดชอบงานสำคัญที่อาจกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น งานการเงิน

2. วิธีที่สองมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
เนื่องจากข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูก
อิทธิพลบีบบังคับ ถูกชักนำทำให้กระทำ เช่น มีวเมวาในอบาธมุข มีโอกาสเปิดช่องล่อใจ
ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมคลุ้ยระหว่างคนกับงาน หรือสาเหตุจากความเจ็บป่วย
ทางกายและทางจิต จึงควรหาทางป้องกันโดย

2.1 การดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

- 2.2 ให้ความช่วยเหลือหรือพาทางออกที่ไม่เป็นการผิดวินัยแต่เนิ่น ๆ
- 2.3 ตักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
- 2.4 จัดระบบการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
- 2.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูได้เห็นและปฏิบัติตาม
- 2.6 การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3. วิธีที่สามารถลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการความค้ำชองใจของข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัยได้ จึงหาทางป้องกันโดย

- 3.1 ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลอื่น
- 3.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อนบ่นปะสังสรรค์ เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหาความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ
- 3.3 การจัดให้มีตู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- 3.4 การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 3.5 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายคน แต่ผู้ศึกษาได้เลือกผลงานการวิจัยที่เห็นว่าประโยชน์ต่อการวิจัย ดังต่อไปนี้

พินันท์ ชนะดี (2521 : 71 - 76) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2515-2519 พบว่าความผิดทางวินัยของข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิศเวลาของตน

ให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ รongลงมาได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติกิชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามลำดับ ส่วนโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับปรากฏว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้นเงินเดือนและภาคทัณฑ์ เป็นส่วนมาก และเมื่อพิจารณาตามคุณสมบัติและคุณลักษณะการกระทำผิด และระดับโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับ พบว่า

1. ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และถูกลงโทษร้ายแรงมากกว่าเพศหญิง
2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป กระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
3. ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงถ้ามีเงินเดือนน้อย จำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งมีมากขึ้น และเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น จำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดต่ำลง
4. จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และถูกลงโทษร้ายแรงนั้นถ้ามีอายุน้อย จำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง
5. ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ถ้ามีอายุราชการน้อยจำนวนก็ยิ่งสูงขึ้น ตรงกันข้ามถ้ามีอายุราชการมากจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงลดลง

ในปี 2524 ปาวิชาติ เกษมเสนาะ (2524 : จ - ฉ) ได้ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 523 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
2. สัดส่วนของจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่อง

วินัยและการรักษาวินัยของทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกันปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกัน

3. วิธีปฏิบัติในการรักษาวินัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ ส่วนการปฏิบัติในการรักษาวินัยในหน่วยงานของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการรักษาวินัย

สำหรับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วยสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรกลางบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจากงาน

และในปีเดียวกัน วันเพ็ญ พันธ์สถา (2524 : 131 - 149) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2516-2522 พบว่าข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทำความผิดทางวินัยในทุกกรณีความผิดสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และข้าราชการครูทั้งสองสังกัด กระทำความผิดทางวินัยเปรียบเทียบกับระดับโทษทุกสถาน มีข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้รับโทษจำนวนสูงสุดได้แก่ โทษตัดเงินเดือน ส่วนระดับโทษที่มีจำนวนผู้ได้รับโทษต่ำสุด ได้แก่ โทษปลดออก

ในปี 2521 สินสมุทร ประทุมตา (2521 : 106 - 111) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517-2519 ผลปรากฏว่า มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดจำนวน 778 คน กรณีความผิดที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ รอง

ลงมาได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าวและไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการครูเพศชาย กระทำผิดในกรณีต่าง ๆ โดยส่วนรวมแตกต่างจากข้าราชการครูเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบโทษที่ได้รับโดยส่วนรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาโทษแต่ละสถานพบว่า ข้าราชการครูเพศชายได้รับโทษมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน กระทำผิดและโทษที่ได้รับส่วนรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี กระทำผิดในกรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการมากกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น ๆ และกระทำผิดกรณีไม่สนับสนุนนโยบายการปกครองของรัฐบาลน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น ๆ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุกลุ่มอื่น และระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบตามอายุปรากฏว่าแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุ 18-30 ปี ได้รับโทษไล่ออก ลดขั้นเงินเดือน และภาคทัณฑ์ มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุกลุ่มอื่น

3. ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง กระทำผิดมากกว่ากลุ่มครูวุฒิอื่น ในกรณีที่ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบวุฒิที่แตกต่างกันพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ได้รับโทษทุกสถานมากกว่ากลุ่มครูวุฒิอื่น

4. ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่และครู กระทำผิดทางวินัยโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีความผิด พบว่าข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่กระทำผิดมากกว่าครู ในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่ส่งเคราะห์ผู้มาติดต่อ และใช้ตำแหน่งหน้าที่ทางผลประโยชน์ทำให้เสียความเป็นธรรม ส่วนข้าราชการครูกระทำผิดมากกว่าข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ในกรณีรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับโทษที่ได้รับแตกต่างกัน

กล่าวคือข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูได้รับ โทษทุกสถานมากกว่าข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่

5. ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำผิดผิดไม่แตกต่างกัน ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละสถานพบว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 750 - 1,450 บาท ได้รับโทษไล่ออก ปลดออก ลดขั้นเงินเดือน และตัดเงินเดือน มากกว่าครูกลุ่มเงินเดือนช่วงอื่น ส่วนครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 1,450 - 2,090 บาท ได้รับโทษภาคทัณฑ์มากกว่าผู้มีเงินเดือนกลุ่มอื่น

6. ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน กระทำผิดวินัยแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดทางวินัยในกรณี ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว มากกว่าครูกลุ่มที่มีอายุราชการช่วงอื่น ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 5-9 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมแตกต่างกัน และยังพบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ได้รับโทษร้ายแรงมากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการช่วงอื่น ฯ

ในปี พ.ศ. 2530 ประวิทย์ ทองศรีนุ่น (2530 : 80 - 105) ได้ศึกษาเรื่องการทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2528 จำนวน 1,911 คน จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิ การศึกษา อายุ และอายุราชการ โดยเก็บข้อมูลจากรายงานการสอบสวน จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนและ

แนวโน้มการกระทำคามผิดทางวินัยเพิ่มขึ้น โดยกระทำคามผิดลักษณะ ไม่อุทิศเวลาของคนที่ให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ในราชการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และกระทำการอื่นได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว ส่วนระดับโทษทางวินัยที่ได้รับมากที่สุด ได้แก่ ตัดเงินเดือน รองลงมาได้แก่ ภาคทัณฑ์ และไล่ออก

การเปรียบเทียบการกระทำคามผิดทางวินัย ตามลักษณะของความผิด และระดับโทษทางวินัยที่ได้รับ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอายุราชการ โดยส่วนรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี 2529 สมศรี จันทรัชิต (2529 : 88 - 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้กระทำผิดจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ พบว่ามีการกระทำผิดวินัยในกรณีไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ กระทำการอื่นได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มากน้อยลดหลั่นลงมา

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา ไม่ว่าจะป็นข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือแม้แต่มหาวิทยาลัย ข้าราชการครูส่วนมากกระทำผิดวินัยในกรณีคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ กระทำคามผิดในกรณีไม่อุทิศเวลาของคนที่ให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กระทำคามผิดในกรณีการกระทำอื่นได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามลำดับ และส่วนมากเป็นการศึกษาการดำเนินการทางวินัยและสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู แต่ยังไม่มีการศึกษาหาวิธีป้องกัน การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำเครื่องมือ
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 109 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารโรงเรียน 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2533 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 จำนวน 109 คน จำนวนเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู จำนวน 60 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู จำนวน 49 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร | ประชากรตัวอย่าง |
|--|-----------------|
| เคยเป็นกรรมการสอบส่วนวินัยข้าราชการครู | 60 |
| ไม่เคยเป็นกรรมการสอบส่วนวินัยข้าราชการครู | 49 |
| รวม | 109 |

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำนวน 49 ข้อ ครอบคลุม 3 วิธีคือ

- 1) การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวน 11 ข้อ

2) มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำนวน 24 ข้อ

3) การลดความกดดันของข้าราชการครู จำนวน 14 ข้อ
ดังตัวอย่างต่อไปนี้

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | <u>ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู</u> | | | | | |
| 1. | ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแก่ ข้าราชการครูที่เข้ามาอยู่ใหม่ _____ | | | | | |
| 2. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อปฏิบัติ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย _____ | | | | | |
| | <u>ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครู ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย</u> | | | | | |
| 1. | เปิด โอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้เข้า พบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา _____ | | | | | |
| 2. | ตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการครูอย่าง สม่ำเสมอ _____ | | | | | |

| ชื่อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|------|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 1. | ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการ รักษาวินัย _____ | | | | | |
| 2. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้อุทธรณ์หรือ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัย ทั้ง โดยทางลับและเปิดเผย _____ | | | | | |

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูจากเอกสารและงานวิจัย
2. กำหนดประเด็นและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูใน 3 ลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
 - 2.2 มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
 - 2.3 การลดความกดดันของข้าราชการครู

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต

4. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามโดยระบุข้อความที่เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย ทั้ง 3 ลักษณะ รวมจำนวน 49 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความในทางบวกทั้งหมด โดยให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบใช้น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบใช้น้อย ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบใช้ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบใช้มาก ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบใช้มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นายเชาว์ สาลิฉิน นายประสิทธิ์ อัครนิมิต นายประทีป ทิปัดตานนท์ และนายประทีป ภูวนันท์ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) พร้อมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาในแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกข้อความในข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนในข้อที่ยังไม่เหมาะสมได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขไปปรึกษากรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

5.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จแล้วไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ใช้เทคนิคร้อยละ 25 ในการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ และทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย

โดยใช้ทดสอบค่าที่ (t-test) ได้ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขึ้นไป จำนวน 48 ข้อ ค่าสถิติแสดงไว้ในภาคผนวก ค

5.2.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9521 ค่าสถิติแสดงไว้ในภาคผนวก ค

6. รวบรวมและปรับปรุงแบบสอบถามหลังการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครตอบ โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ทำหน้าที่ประธานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 8 กลุ่ม นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่ม แล้วประธานกลุ่มโรงเรียนรวบรวมส่งให้ส่วนหนึ่ง และให้ส่งกลับทางไปรษณีย์อีกส่วนหนึ่ง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 109 ฉบับ ได้รับคืนมา 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ทั้งหมด ได้แบบสอบถามจำนวน 109 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามมาแยกตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบส่วนวินัยข้าราชการครู จำนวน 60 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบส่วนวินัยข้าราชการครู จำนวน 49 คน

3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนคือ จากแบบสอบถามในตอนที่ 2 โดยให้คะแนนดังนี้ ใช้มากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ใช้มากเท่ากับ 4 คะแนน ใช้ปานกลางเท่ากับ 3 คะแนน ใช้น้อยเท่ากับ 2 คะแนน และใช้น้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน

4. นำคะแนนไปคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์สารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าตำแหน่งตามแนวของเบสท์ (Best. 1981 : 179 - 187) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในระดับมากที่สุด

2. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูของผู้บริหารที่เคยเป็นกรรมการกับไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (Ferguson. 1982 : 49)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากร

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (Ferguson.

1982 : 68)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การวิเคราะห์ค่าจำแนก (Discrimination Power) เป็นรายข้อ โดยใช้สูตรเทคนิคร้อยละ 25 ของเอ็ดเวิร์ดส์ (Edwards. 1958 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

\bar{X}_H, \bar{X}_L แทน คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสูงและในกลุ่มต่ำ

S_H^2, S_L^2 แทน ความแปรปรวนในกลุ่มสูงและในกลุ่มต่ำ

n_H, n_L แทน จำนวนคนที่เลือกมาจากกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test แบบ independent

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} ; df = n_1 + n_2 - 2$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

S_p^2 แทน ค่า pooled Variance

n_1, n_2 แทน คนในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- ** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นรวม 3 ด้านโดยสรุป ปรากฏผลตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

| ด้าน | วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัย | N = 109 | |
|------|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 1. | การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู | 3.399 | 0.628 |
| 2. | มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย | 3.815 | 0.465 |
| 3. | การลดความกดดันของข้าราชการครู | 3.732 | 0.575 |
| | รวม | 3.695 | 0.484 |

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูใช้

อยู่ในระดับปานกลาง และในภาพรวมปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ส่วนรายละเอียดวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในแต่ละประเด็น ปรากฏผลในภาคผนวก ข.

2. เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ตาราง 3 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

| สถานภาพผู้บริหารโรงเรียน | N | \bar{X} | S | t |
|--|----|-----------|-------|--------|
| เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 60 | 3.904 | 0.414 | 5.67** |
| ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 49 | 3.440 | 0.438 | |

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้านของวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัย แล้ว ได้ผลดังนี้

2.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

ตาราง 4 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

| สถานภาพผู้บริหาร โรงเรียน | N | \bar{X} | S | t |
|--|----|-----------|-------|--------|
| เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 60 | 3.617 | 0.528 | 4.33** |
| ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 49 | 3.132 | 0.642 | |

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำ

ผิดวินัย

ตาราง 5 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้าน
มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

| สถานภาพผู้บริหาร โรงเรียน | N | \bar{X} | S | t |
|--|----|-----------|-------|--------|
| เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 60 | 4.017 | 0.415 | 5.70** |
| ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 49 | 3.568 | 0.402 | |

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู

ตาราง 6 เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู

| สถานภาพผู้บริหาร โรงเรียน | N | \bar{X} | S | t |
|--|----|-----------|-------|--------|
| เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 60 | 4.017 | 0.415 | 5.70** |
| ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู | 49 | 3.568 | 0.402 | |

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย คือ

1. เพื่อศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขต
กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีป้องกันการข้าราชการครูกระทำผิดวินัยระหว่าง
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขต
กรุงเทพมหานคร ที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูและไม่เคยเป็น
กรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร
จำนวน 109 คน ซึ่งเคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู จำนวน 60 คน
และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู จำนวน 49 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับถามวิธีการ
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใน
เขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู 3 ด้านคือ
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำนวน 11 ข้อ ด้านมาตรการการป้องกัน

ข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำนวน 23 ข้อ และด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู จำนวน 14 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9521 และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยตรวจสอบความแตกต่างของค่าสถิติที (t-test) ได้ข้อสอบจำนวน 48 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ประธานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 กลุ่ม เป็นผู้ดำเนินการแจกให้ แล้วให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่งคืนทางไปรษณีย์ โดยได้ขอความร่วมมือประธานกลุ่มโรงเรียนติดตามทวงถามผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละกลุ่มด้วย จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 109 ฉบับ ได้รับคืน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ โดยอาศัยโปรแกรม SPSS-X ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
2. เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยใช้ค่าสถิติที (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยภาพรวมทุกด้านในระดับมาก

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ในระดับปานกลาง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครู ให้ออกจากการกระทำผิดวินัยในระดับมาก

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูในระดับมาก

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านมาตรการ

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ปรากฏว่ามีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านแล้วใช้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูในระดับที่น่าพอใจ ได้เอาใจใส่ ควบคุม ดูแล ระมัดระวังข้าราชการครูให้ประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่อนุโลมให้นำมาใช้กับข้าราชการครู และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านนี้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยส่วนรวมได้ยึดถือแนวปฏิบัติในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพอสมควร

วิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในระดับมากคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแก่ข้าราชการครูที่เข้ามาอยู่ใหม่ เป็นการประชุมพิเศษสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูได้ทราบตั้งแต่เริ่มบรรจุใหม่หรือเริ่มเข้ามาประจำในสถานศึกษาใหม่ การจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เผยแพร่ให้ข้าราชการครูทราบ การออกหนังสือเวียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น และการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู ซึ่งนับเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการครู (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 1 - 9) และประวิทย์ ทองศรีนุ่น (2530 : 94)

1.2 ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านนี้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้พิจารณาตัวบุคคลตามแนวคิดทฤษฎี X ของแมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 - 34) ซึ่งมีความเชื่อว่าวินัยของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับความกดดันโดยระเบียบวินัยในลักษณะการขู่เชิญให้ทวาดกิ้ว ดังนั้นจึงได้ใช้กระบวนการป้องกันการกระทำผิดวินัย โดยใช้มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ซึ่งมาตรการการป้องกันนั้นหมายถึงการควบคุม ตักเตือน ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด สิ่งนี้อาจกล่าวได้ในเรื่องนี้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปกครองของคนไทย มักจะมีลักษณะที่ใช้ไม้แข็งสำหรับกลุ่มคนบางกลุ่ม ดังความเชื่อที่ว่า "รักวัวให้ผูก รักลูกให้ตี" ซึ่งประวิทย์ ๗ นคร (2533 : 89) ได้เสนอแนวคิดในลักษณะเดียวกัน และโสริจ สุจริตกุล (2523 : 9 - 11) อีกผู้หนึ่งที่มีความเชื่อว่าวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการนั้นต้องใช้มาตรการที่เข้มงวดควบคู่กันไป

ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องยึดหลักการเชิงมวถกวดขันนั้น น่าจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันแนวโน้มที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมีมากขึ้น เห็นได้จากสถิติการประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษาสูงขึ้นทุกปี (กรมสามัญศึกษา. 2533 : ไม่มีเลขหน้า) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันข้าราชการทุกระดับ ทุกประเภท ซึ่งมีตำแหน่งสูงจะได้รับการตรวจสอบอย่างจริงจังจากองค์กรกลาง ซึ่งเรียกว่าคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ข้อสันนิษฐานที่กล่าวข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นชัดเจนว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษายึดแนวปฏิบัติในการป้องกันการกระทำผิดวินัยด้านมาตรการการป้องกันให้ข้าราชการครูพ้นจากการกระทำผิดวินัยในระดับมากนั้นเป็นเหตุผลที่สมควรยิ่ง

วิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ การจัดระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้เกิดความคล่องตัวเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้เข้าพบปะเพื่อคลี่คลายปัญหา การให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย การส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทให้สมศักดิ์ศรีของความเป็นครู การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและจัดระบบบริหารโรงเรียน การประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น การว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว การให้โอวาทแก่ข้าราชการครูเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการรับข้าราชการครู การสนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักการประหยัด การมีการชักชวนบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของทุกคนเมื่อได้มอบหมายงานประจำหรืองานพิเศษ การศึกษาภูมิหลังของข้าราชการครูก่อนจะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ การจัดโครงการสวัสดิการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครูทางด้านเศรษฐกิจ การตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการครู การ

ผู้นำเห็นใจความดีความชอบให้กับข้าราชการครูที่ยึดมั่นในนโยบาย ความซื่อสัตย์ สุจริต การศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์กรณีที่มีการกระทำผิดทางวินัยในโรงเรียนและหน่วยงานเพื่อหา สาเหตุและการป้องกันแก้ไขต่อไป และการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม และสัมมนาโครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียน มีธรมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครได้เคร่งครัดในการใช้มาตรการการป้องกัน ข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดที่เป็นปัญหาของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการครู (กรม สามีศึกษา. 2531 : 1 - 19)

1.3 ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธี การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูด้านนี้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพราะเหตุว่าการลดความกดดันนั้น หมายถึงการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีช่องทางพบปะกับผู้บังคับบัญชา ทั้ง โดย ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจเป็นการปรับทุกข์เพื่อบำรุงสุข หรือการพบปะสังสรรค์ ในระหว่างกลุ่ม กระบวนการดังกล่าวเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นใน องค์การหรือหน่วยราชการ ซึ่งเดวิส (Davis. 1985 : 282) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ทั่วไปนั้นย่อมเกิดผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็น การควบคุมวินัยของบุคคล ซึ่งแนววิถีปฏิบัติในเรื่องนี้ตรงกันข้ามกับแนวปฏิบัติที่กล่าว ในข้อ 1.2 เป็นการมองบุคคลตามทฤษฎี Y ดังแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 47 - 48) ที่อ้างแล้ว ซึ่งหมายถึงเป็นการมองคน ในแง่บวก คนจะมีวินัยในตัวเองในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ชอบการบังคับ ชู้เชี้ย ซึ่งแนววิถีการปฏิบัติดังกล่าวนี้จะใช้ได้สำหรับบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงแล้ว เท่านั้น อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ยึดวิธีการป้องกันการ

กระทำผิดวินัยด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูในระดับมากนี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปกครองคนในลักษณะที่น่าพอใจ ดังนั้นการปกครองครูหรือการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูจึงน่าจะต้องยึดหลักดำเนินการสายกลาง ไม่ยึดมั่นในแนวทางใดแนวทางหนึ่งจนเกินไป

วิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้ในระดับมากตามลำดับคือ การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู การยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน การจัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู การสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสบำเพ็ญตนต่อชุมชน การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพักผ่อนหย่อนใจ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู การจัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น การสนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมวินัยของข้าราชการครู การจัดกิจกรรมทางศาสนาให้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียน และการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล จากการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้วิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้นในระดับที่น่าพอใจนี้ เป็นการสอดคล้องกับแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการครู (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 1 - 19)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผลการศึกษาวิจัยจะแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก แต่การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูก็ยังคงมีปรากฏอยู่เนือง ๆ และเป็นกรณีความผิดประเภทคล้ายคลึง

กันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การละทิ้งหน้าที่ราชการ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติกวี
และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งสาเหตุของการกระทำผิด
วินัยในกรณีดังกล่าวมาจากสภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และขาดความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงเป็นภาระหน้าที่
ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพราะปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเป็น
เรื่องทีละเอียดอ่อน สันคมคาดหวังในความเป็นครูไว้สูงแตกต่างจากข้าราชการ
ประเภทอื่น ๆ จึงต้องดำเนินกลวิธีด้วยความสุขุม รอบคอบ พิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐาน
สภาพแวดล้อม เวลา และโอกาส ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสัมฤทธิ์ผลของการ
ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูทั้งสิ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง
น้อยกว่าวิธีการด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการรักษาวินัยของ
ข้าราชการครู จะต้องเร่งดำเนินการให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้ใช้วิธีการป้องกันด้าน
การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูให้มากยิ่งขึ้น ทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎ
ระเบียบ ข้อบังคับ การฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู ตลอดจน
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครูอย่างจริงจัง

ส่วนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครู ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
และด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากขึ้น ก็ยังต้องพัฒนากลวิธี
การป้องกันให้มากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อลดอัตราการทำผิดวินัยของข้าราชการครูให้
ลดลงให้มากที่สุด

2. เปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยเป็นกรรมการ และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวน ข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ทั้งโดยภาพรวมทุกด้านและเปรียบเทียบ เป็นรายด้านแล้วได้ผลตรงกัน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็น กรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยภาพรวมทุกด้านและเป็น รายด้านทั้งสามด้านแตกต่างกัน และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็น กรรมการใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการ สอบสวนวินัยข้าราชการครูมาแล้ว ได้นำเอาวิธีการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการกระทำ ผิดวินัยของข้าราชการครูมาใช้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ ด้านนี้น้อยกว่า นั้นหมายถึงความชำนาญและความชัดเจนในวิธีการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูเป็นส่วนสำคัญที่เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปใช้ ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนของตน จึงควรที่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาวินัยข้าราชการครูจะส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้มีประสบการณ์ในด้านนี้บ้าง ซึ่งกรมสามัญศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญในการ ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการ สอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จึงได้จัดโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เรื่องการดำเนินการสอบสวนทางวินัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 ซึ่งการดำเนินการตามโครงการดังกล่าวนอกจากจะ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัยแล้ว

ยัง เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร โรงเรียนนำไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันการกระทำ
ผิดวินัยของข้าราชการครูได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูครั้งนี้ ผู้วิจัย
มีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

1. การนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัยที่พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับ
ปานกลาง และจากผลการเปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการ
ครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ซึ่งปรากฏว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ผิดวินัย มีวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูดีกว่าผู้บริหารโรงเรียน
ที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวน จึงเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ไว้เพื่อมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ทั้งโดยเจตนา
และไม่เจตนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้ข้าราชการครู
ในโรงเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ทางราชการ
ได้กำหนดขึ้นอย่างแจ่มแจ้ง ชัดเจน และทั่วถึง โดยการนิเทศ การประชุมสัมมนา
การฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู

ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่าการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานบริหารวิชาการ งานธุรการ งานบุคคล ฯลฯ จึงจำเป็นต้องทำเป็นการต่อเนื่อง มีระบบ และแผนการทำงานที่แน่นอน มิใช่เป็นกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นเป็นครั้งคราว

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาแนวทางการรักษาวินัย โดยมุ่งเน้นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมากกว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัย โดยกำหนดบทบาทในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันได้อย่างชัดเจน สม่่าเสมอ และต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ข้าราชการครูได้มีการประชุม รวมกลุ่มกันกระทำกิจกรรมพัฒนาการรักษาวินัย และเมื่อพบว่าข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำชมเชย ให้รางวัล ให้แรงกระตุ้น ให้มีการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นยิ่งขึ้น

1.3 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรผลิตคู่มือเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ให้ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู ได้ทราบเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาควรผลิตคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการครูจะได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง

1.4 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้โรงเรียนและข้าราชการครูได้ทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดการฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูในด้านการรักษาวินัย

1.5 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัย ควรดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครู

เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาวิธีการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูต่อไป

1.6 ควรกำหนดมาตรการการป้องกันข้าราชการครูมิให้กระทำผิดวินัยโดยมุ่งให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการป้องกันด้านต่าง ๆ และนำไปใช้ในการบริหารงานวินัยในโรงเรียน

1.7 ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมและปฏิบัติจริงในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อจะได้นำประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของตนเอง โดยยึดถือวิธีการป้องกันเป็นหลัก

1.8 ควรบรรจุเนื้อหาในเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการครูไว้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรของสถาบันที่ผลิตบุคคลไปเป็นข้าราชการครู และเป็นหลักสูตรในการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

2. ข้อเสนอแนะทางด้านวิจัย

2.1 ควรศึกษาวิจัยวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาทุกโรงเรียน ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

2.2 ควรศึกษาวิจัยวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่นในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

2.3 ควรศึกษาวิจัยวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ อายุราชการ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน

2.4 ควรศึกษาวิจัยทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การบริหารงานวินัยข้าราชการครู.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2529.

_____ . คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532.

_____ . วินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

"ดอกไม้ในดวงทนาม : วินัย," วารสารข้าราชการ. 31(6) : 20-21; มิถุนายน 2529.

ประวิทย์ ทองศรีนุ่น. การศึกษาการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2528. ปรินทิพานันท์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.

ประวีณ ฒ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2533.

ปาริชาติ เกษมเสนาะ. แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

นิลน์ ชนะดี. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2515-2519. ปรินทิพานันท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 92 ตอนที่ 26 หน้า 44-49. 6 กุมภาพันธ์ 2518.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา.

เล่ม 97 ตอนที่ 158 หน้า 39. 13 ตุลาคม 2523.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2526.

วันเพ็ญ พันธสกา. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2516-2522. ปริญญาโท กศ.ม. นิสิตโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตโลก, 2524. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ที่ ศธ 0212/10069 แนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา. ลงวันที่ 10 เมษายน 2534.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมศรี จันทรชิต. การศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ. 2522 - 2527. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.

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

"สรุปความการอภิปรายการดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยดี" วารสารข้าราชการ. 25(5) : 6-10; พฤษภาคม 2523.

สินสมุทร ประทุมตา. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างปี พ.ศ. 2517-2519. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

สามัญศึกษา, กรม. การดำเนินการทางวินัย ทางอาญา และทางแพ่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2533.

- สามีศึกษา, กรม. การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา.
 กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2531.
- ไสริจ สุจริตกุล. "วินัยข้าราชการพลเรือน : หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา,"
วารสารข้าราชการ. 25(4) : 6-11; เมษายน 2523.
- Best, John W. Research in Education. 4th ed. Englewood
 Cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1981.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testings.
 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Davis, Keith. Human Behavior At Work : Organizational
 Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill Book
 Company, 1985.
- Edwards Allen L. Statistical Analysis. New York : Rinehart
 and Company, 1958.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
 Education. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill Book Company,
 1982.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York :
 McGraw-Hill Book Company, 1960.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความร่วมมือ
- แบบสอบถาม

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

18 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบและส่งคืนแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วยข้าพเจ้ากำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครู" ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนป้องกัน
การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่าง
จริงใจจากท่านเท่านั้น และผลการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือผู้ที่
เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามแล้วนำส่ง โดย
บรรจุในซองที่ได้แนบมาพร้อมหนังสือนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชำนาญ สอนชื่อ)

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา

ตอนที่ 2

วิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวิธีการดำเนินการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ 3 ด้าน แต่ละด้าน ต้องการถามวิธีการของท่านเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูที่ท่านปฏิบัติอยู่ คำถามในแต่ละข้อจะมีช่องให้เลือก 5 ช่อง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อ เมื่อท่านเห็นว่าวิธีการที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับ คำตอบข้อใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 0) | ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่ข้าราชการครูที่เข้ามาอยู่ใหม่ _____ | | | | | |
| 00) | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาให้ พบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา _____ | | | | | |

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 1. | ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่ข้าราชการครูที่มาอยู่ใหม่ _____ | | | | | |
| 2. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อ ปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 3. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการ ฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 4. | จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เผยแพร่ให้ ข้าราชการครูทราบ _____ | | | | | |
| 5. | ออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ ทางราชการได้กำหนดขึ้น | | | | | |
| 6. | เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติใน โอกาสต่าง ๆ _____ | | | | | |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 7. | จัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการประหลตติผิตวินัยของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ _____ | | | | | |
| 8. | เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม _____ | | | | | |
| 9. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาให้รู้เรื่องระเบียบวินัย _____ | | | | | |
| 10. | เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครู ท่านได้ปรึกษานิติกรของกรมสามัญศึกษาเพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้ทราบ _____ | | | | | |
| 11. | เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรมเพื่อโน้มน้าวความรู้สึคนึกคิดของข้าราชการครูให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม _____ | | | | | |

2. มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้หนีจากการกระทำผิดวินัย

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 1. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้ เข้าพบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา _____ | | | | | |
| 2. | ตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการครู อย่างสม่ำเสมอ _____ | | | | | |
| 3. | ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่า ข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย _____ | | | | | |
| 4. | ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทาง เสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว _____ | | | | | |
| 5. | ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของ ข้าราชการครูโดยการเยี่ยมเยียนถึง บ้านพัก _____ | | | | | |
| 6. | ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 7. | ศึกษามิหลังของข้าราชการครูก่อนจะ มอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ _____ | | | | | |
| 8. | มีการชักชวนบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของ ทุกคนเมื่อได้มอบหมายงานประจำหรือ งานพิเศษ _____ | | | | | |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 9. | สนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักการประหยัด | | | | | |
| 10. | จัดโครงการสวัสดิการเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนของข้าราชการครูทางด้าน เศรษฐกิจ _____ | | | | | |
| 11. | ดำเนินการให้มีการตรวจสุขภาพกายและ สุขภาพจิตของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 12. | ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ บุคคลอื่น _____ | | | | | |
| 13. | จัดประชุมกลุ่มย่อย โดยใช้เทคนิคการ ควบคุมคุณภาพ (Q.C.) เพื่อช่วยแก้ปัญหา การบริหารงาน _____ | | | | | |
| 14. | ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครูที่ถูกแรง กดดันจากอิทธิพลทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนที่ทำให้ประหมัดผิดวินัย _____ | | | | | |
| 15. | ปูนบำเหน็จความดีความชอบให้กับข้าราชการครูที่ยึดมั่นในนโยบายความซื่อสัตย์ สุจริต _____ | | | | | |
| 16. | จัดตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรม ข้าราชการครู _____ | | | | | |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 17. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม และสัมมนา โครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม _____ | | | | | |
| 18. | ให้โอวาทแก่ข้าราชการครูเพื่อสร้างทัศนคติ ที่ดีในการรับราชการครู _____ | | | | | |
| 19. | ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และจัดระบบการบริหารงาน โรงเรียน _____ | | | | | |
| 20. | ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนเพื่อประ โยชน์ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร _____ | | | | | |
| 21. | ศึกษาวิเคราะห์กรณีที่มีการกระทำผิดทาง วินัยในโรงเรียนและหน่วยงาน เพื่อหา สาเหตุและการป้องกันแก้ไขต่อไป _____ | | | | | |
| 22. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสพัฒนา ตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทให้สม ศักดิ์ศรีของความเป็นครู _____ | | | | | |
| 23. | จัดระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้ เกิดความคล่องตัว เพื่อประโยชน์ในการ ประสานงาน _____ | | | | | |

3. การลดความกดดันของข้าราชการครู

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 1. | จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัย _____ | | | | | |
| 2. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ทั้ง โดยทางลับและเปิดเผย _____ | | | | | |
| 3. | สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของโรงเรียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์และนันทนาการ _____ | | | | | |
| 4. | จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพักผ่อนหย่อนใจ _____ | | | | | |
| 5. | สนับสนุนข้าราชการครูได้มีโอกาสบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อชุมชน _____ | | | | | |
| 6. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยไม่ใช้เวลาของทางราชการ _____ | | | | | |
| 7. | จัดกิจกรรมทางศาสนาให้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียน _____ | | | | | |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ใช้ มาก ที่สุด | ใช้ มาก | ใช้ ปาน กลาง | ใช้ น้อย | ใช้ น้อย ที่สุด |
|-----|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 8. | ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน _____ | | | | | |
| 9. | สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมวินัยข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 10. | จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 11. | มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล _____ | | | | | |
| 12. | ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู _____ | | | | | |
| 13. | จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น _____ | | | | | |
| 14. | จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู _____ | | | | | |

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

1. ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการ

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 1. | ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่ข้าราชการครูที่เข้ามาอยู่ใหม่ | 3.972 | 0.775 |
| 2. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อ ปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครู | 3.239 | 0.961 |
| 3. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการ ฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการครู | 3.505 | 0.949 |
| 4. | จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เผยแพร่ให้ ข้าราชการครูทราบ | 3.761 | 0.870 |
| 5. | ออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ ทางราชการได้กำหนดขึ้น | 3.606 | 1.037 |
| 6. | เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ | 3.147 | 0.880 |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 7. | จัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการประพฤตินิสัยของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ | 3.284 | 0.982 |
| 8. | เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม | 2.917 | 0.983 |
| 9. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาให้รู้เรื่องระเบียบวินัย | 3.367 | 0.930 |
| 10. | เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครู ท่านได้ปรึกษานิติกรของกรมสามัญศึกษาเพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้ทราบ | 3.440 | 1.117 |
| 11. | เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรมเพื่อโน้มน้าวความรู้สึคนึกคิดของข้าราชการครูให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม | 3.174 | 0.961 |

2. มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 1. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้ เข้าพบปะเพื่อคลี่คลายปัญหา | 4.303 | 0.799 |
| 2. | ตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการครู อย่างสม่ำเสมอ | 3.917 | 0.873 |
| 3. | ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่า ข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย | 4.229 | 0.728 |
| 4. | ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทาง เสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว | 4.138 | 0.822 |
| 5. | ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของ ข้าราชการครูโดยการเยี่ยมเยียนถึง บ้านพัก | 3.229 | 1.127 |
| 6. | ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการครู | 3.716 | 1.155 |
| 7. | ศึกษากุณิมิตของข้าราชการครูก่อนจะ มอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ | 3.972 | 0.882 |
| 8. | มีการชักชวนบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของ ทุกคนเมื่อได้มอบหมายงานประจำหรือ งานพิเศษ | 4.000 | 0.733 |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|---|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 9. | สนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักการประหยัด | 4.055 | 0.743 |
| 10. | จัดโครงการสวัสดิการเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนของข้าราชการครูทางด้าน เศรษฐกิจ | 3.936 | 0.808 |
| 11. | ดำเนินการให้มีการตรวจสุขภาพกายและ สุขภาพจิตของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ | 3.101 | 1.045 |
| 12. | ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ บุคคลอื่น | 4.156 | 0.760 |
| 13. | จัดประชุมกลุ่มย่อย โดยใช้เทคนิคการ ควบคุมคุณภาพ (Q.C.) เพื่อช่วยแก้ปัญหา การบริหารงาน | 3.376 | 0.970 |
| 14. | ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครูที่ถูกแรง กดดันจากอิทธิพลทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนที่ทำให้ประหมัดผิดวินัย | 3.450 | 0.957 |
| 15. | ปูนบำเหน็จความดีความชอบให้กับข้าราชการครูที่ยึดมั่นในนโยบายความซื่อสัตย์ สุจริต | 3.697 | 0.918 |
| 16. | จัดตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรม ข้าราชการครู | 2.734 | 1.127 |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 17. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม และสัมมนาโครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม | 3.532 | 0.908 |
| 18. | ให้อิโวกาทแก่ข้าราชการครูเพื่อสร้างทัศนคติ ที่ดีในการรับราชการครู | 4.128 | 0.708 |
| 19. | ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และจัดระบบการบริหารงานโรงเรียน | 4.174 | 0.606 |
| 20. | ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนเพื่อประ โยชน์ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.679 | 0.951 |
| 21. | ศึกษาวิเคราะห์กรณีที่มีการกระทำผิดทาง วินัยในโรงเรียนและหน่วยงาน เพื่อหา สาเหตุและการป้องกันแก้ไขต่อไป | 3.670 | 0.861 |
| 22. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสพัฒนา ตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทให้สม ศักดิ์ศรีของความเป็นครู | 4.174 | 0.621 |
| 23. | จัดระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้ เกิดความคล่องตัว เพื่อประโยชน์ในการ ประสานงาน | 4.376 | 0.605 |

3. การลดความกดดันของข้าราชการครู

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|---|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 1. | จัดให้มีตู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการรักษาวิสัย | 2.954 | 1.287 |
| 2. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวิสัย ทั้ง โดยทางลับและเปิดเผย | 3.431 | 1.100 |
| 3. | สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของโรงเรียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์และนันทนาการ | 3.257 | 1.220 |
| 4. | จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพักผ่อนหย่อนใจ | 3.807 | 0.897 |
| 5. | สนับสนุนข้าราชการครูได้มีโอกาสบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อชุมชน | 4.000 | 0.733 |
| 6. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยไม่ใช้เวลาของทางราชการ | 3.917 | 0.873 |
| 7. | จัดกิจกรรมทางศาสนาให้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียน | 3.606 | 0.943 |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | N = 109 | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | \bar{X} | S |
| 8. | ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน | 4.183 | 0.709 |
| 9. | สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมวินัยข้าราชการครู | 3.633 | 1.006 |
| 10. | จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู | 4.294 | 0.741 |
| 11. | มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล | 3.606 | 1.019 |
| 12. | ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู | 3.734 | 1.103 |
| 13. | จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น | 3.697 | 0.995 |
| 14. | จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู | 4.128 | 0.759 |

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเป็นรายชื่อ

1. ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการ

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|-----|--|--------------------------|-----------------------|
| 1. | ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่ข้าราชการครูที่เข้ามาอยู่ใหม่ | .8188 | 2.37 |
| 2. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อ ปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครู | .7948 | 4.22 |
| 3. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการ ฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการครู | .7958 | 4.08 |
| 4. | จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เผยแพร่ให้ ข้าราชการครูทราบ | .8048 | 2.50 |
| 5. | ออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ ทางราชการได้กำหนดขึ้น | .8234 | 2.23 |
| 6. | เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ | .8049 | 4.59 |

| ชื่อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|------|--|--------------------------|-----------------------|
| 7. | จัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการประพฤติดิฉันของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ | .7933 | 5.52 |
| 8. | เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม | .8005 | 4.75 |
| 9. | จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาให้รู้เรื่องระเบียบวินัย | .8149 | 2.46 |
| 10. | เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครู ท่านได้ปรึกษานิติกรของกรมสามัญศึกษาเพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้ทราบ | .8379 | 2.21 |
| 11. | เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษามาบรรยายธรรมเพื่อโน้มน้าวความรู้สึคนักคิดของข้าราชการครูให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม | .8192 | 2.84 |

2. มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|-----|---|--------------------------|-----------------------|
| 1. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้ เข้าพบปะเพื่อคลี่คลายปัญหา | .9193 | 3.54 |
| 2. | ตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการครู อย่างสม่ำเสมอ | .9152 | 6.97 |
| 3. | ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่า ข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย | .9170 | 3.90 |
| 4. | ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทาง เสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว | .9175 | 4.90 |
| 5. | ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของ ข้าราชการครูโดยการเยี่ยมเยียนถึง บ้านพัก | .9214 | 2.04 |
| 6. | ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการครู | .9177 | 3.58 |
| 7. | ศึกษามูลนิธิของข้าราชการครูก่อนจะ มอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ | .9202 | 3.36 |
| 8. | มีการซักซ้อมบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของ ทุกคนเมื่อได้มอบหมายงานประจำหรือ งานพิเศษ | .9156 | 5.20 |

| ชื่อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|------|---|--------------------------|-----------------------|
| 9. | สนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักการประหยัด | .9199 | 2.78 |
| 10. | จัดโครงการสวัสดิการเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนของข้าราชการครูทางด้าน เศรษฐกิจ | .9227 | 2.95 |
| 11. | ดำเนินการให้มีการตรวจสุขภาพกายและ สุขภาพจิตของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ | .9259 | 1.85 |
| 12. | ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ บุคคลอื่น | .9168 | 5.20 |
| 13. | จัดประชุมกลุ่มย่อย โดยใช้เทคนิคการ ควบคุมคุณภาพ (Q.C.) เพื่อช่วยแก้ปัญหา การบริหารงาน | .9182 | 3.69 |
| 14. | ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครูที่ถูกแรง กดดันจากอิทธิพลทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนที่ทำให้ประพฤตินิควินัย | .9178 | 5.20 |
| 15. | ปูนบำเหน็จความดีความชอบให้กับข้าราชการครูที่ยึดมั่นในนโยบายความซื่อสัตย์ สุจริต | .9220 | 2.89 |
| 16. | จัดตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรม ข้าราชการครู | .9264 | 1.79 |

| ชื่อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|------|--|--------------------------|-----------------------|
| 17. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม และสัมมนา โครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม | .9193 | 3.18 |
| 18. | ให้โอวาทแก่ข้าราชการครูเพื่อสร้างทัศนคติ ที่ดีในการรับราชการครู | .9190 | 2.89 |
| 19. | ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และจัดระบบการบริหารงาน โรงเรียน | .9191 | 2.40 |
| 20. | ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนเพื่อประโยชน์ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร | .9195 | 2.89 |
| 21. | ศึกษาวิเคราะห์กรณีที่มีการกระทำผิดทาง วินัยในโรงเรียนและหน่วยงาน เพื่อหา สาเหตุและการป้องกันแก้ไขต่อไป | .9183 | 3.50 |
| 22. | ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสพัฒนา ตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทให้สม ศักดิ์ศรีของความเป็นครู | .9163 | 5.20 |
| 23. | จัดระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้ เกิดความคล่องตัว เพื่อประโยชน์ในการ ประสานงาน | .9153 | 8.00 |

3. การลดความกดดันของข้าราชการครู

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|-----|--|--------------------------|-----------------------|
| 1. | จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการ รักษาวินัย | .8848 | 6.00 |
| 2. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้อุทธรณ์หรือ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัย ทั้งโดยทางลับและเปิดเผย | .8774 | 4.23 |
| 3. | สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของ โรงเรียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้พบปะ สังสรรค์และนันทนาการ | .8782 | 3.02 |
| 4. | จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความ สามัคคีและการพักผ่อนหย่อนใจ | .8780 | 3.88 |
| 5. | สนับสนุนข้าราชการครูได้มีโอกาสบำเพ็ญตน เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | .8805 | 3.18 |
| 6. | เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสร้างฐานะ ทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยไม่ใช้เวลา ของทางราชการ | .8876 | 2.75 |
| 7. | จัดกิจกรรมทางศาสนาให้แก่ข้าราชการครู ในโรงเรียน | .8792 | 3.93 |

| ข้อ | วิธีดำเนินการ | ค่า ความ เชื่อมั่น | ค่า อำนาจ จำแนก |
|-----|---|--------------------------|-----------------------|
| 8. | ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติคน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน | .8811 | 6.88 |
| 9. | สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายใน โรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมาย ที่จะส่งเสริมวินัยข้าราชการครู | .8860 | 2.91 |
| 10. | จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรม แก่ข้าราชการครู | .8913 | 1.87 |
| 11. | มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานระหว่าง บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความ ต้องการของแต่ละบุคคล | .8864 | 3.26 |
| 12. | ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของ ข้าราชการครู | .8877 | 3.17 |
| 13. | จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น | .8786 | 5.52 |
| 14. | จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู | .8825 | 3.47 |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายชำนาญ นามสกุล สอนชื่อ

เกิดวันที่ 15 กรกฎาคม 2490

สถานที่เกิด อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 266/15 ซอยประปา ถนนพระราม 6
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน หัวหน้างานธุรการ กองการเจ้าหน้าที่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2508 ป.กศ. จากวิทยาลัยครูเทพสตรี

พ.ศ. 2510 ป.กศ.สูง (คณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์)
จากวิทยาลัยครูเทพสตรี

พ.ศ. 2512 กศ.บ. (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์)
จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ. 2534 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

บทคัดย่อ
ของ
ชำนาญ สอนเชื้อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัษศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กันยายน 2534

การวิจัยมุ่งศึกษาวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการทำผิดวินัยของข้าราชการครู และเปรียบเทียบวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการสอบสอน และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสอนวินัยข้าราชการครู

กลุ่มประชากรตัวอย่างสำหรับการวิจัยได้มาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเดือนธันวาคม 2533 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2534 จำนวน 109 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการสอบสอนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จำนวน 60 คน และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสอนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามวิธีการของผู้บริหาร โรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู 3 ลักษณะคือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการ มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย การลดความกดดันของข้าราชการครู การวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายลักษณะวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยด้วยสถิติพื้นฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ใช้วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการใช้มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย และการลดความกดดันของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสอนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าการใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

88

METHODS IMPLEMENTED BY THE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
IN BANGKOK METROPOLIS FOR TEACHERS'
DISCIPLINE PREVENTION

AN ABSTRACT
BY
CHUMNARN SORNSUE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
September 1991

The major purpose of this research were;

1. To study the methods implemented by the secondary school administrators in Bangkok metropolis for teacher's discipline prevention.
2. To Compare the methods implemented by the secondary school administrators classified by their inquisition experiences.

The methods implemented were devided into 3 aspects : Dissimination of disciplinary knowledge for teacher official, determination of preventive measure concerning ildisciplinary action and method to release disciplinary pressure.

The sample consisted of 109 secondary schools administrators in Bangkok metropolis whom in charge of their duty during December 1990 to February 1991, 60 of them with inquisition experiences and 49 without inquisition experiences. The instrument utilized in this research was a rating scale questionnaire consisted of 48 items concerning the methods implemented by the secondary school administrators for teacher's discipline prevention. 100 percents of questionnaire were returned. Statistices used for analyzing data were the mean, standard deviation and t-test.

The main research findings were as follows;

1. The 3 aspects of teacher's discipline prevention implemented by the secondary school administrators were high level. But the method concerning dissemination of disciplinary knowledge for teacher official was at modurate level.
2. The methods for teacher's discipline prevention implemented by the secondary school administrators with different inquisition experience were statistically different at .01 and in all 3 aspects were significance too.