

การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒๗ ธ.ค. ๒๕๕๐

สารนิพนธ์
ของ
ดัสกร คำมา

๕ 1๙๒137

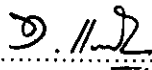
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม ๒๕๕๐

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

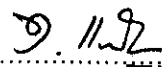
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ของ ตัสกร คำมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



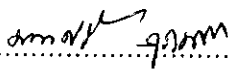
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



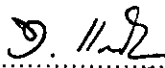
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการแนะนำ การให้คำปรึกษาและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ ซึ่งท่านอาจารย์ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ สละเวลาแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ตลอดจนคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ให้แนวคิดในการศึกษาและการจัดทำสารนิพนธ์ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุขานิติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุขานิติ และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์สมศักดิ์ กลิ่นกลิ่น ผู้บริหารโรงเรียนวัดทองเพลง อาจารย์นงลักษณ์ ป้อมทอง ผู้บริหารโรงเรียนวัดทองนพคุณ อาจารย์อุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดและประเมินผล สำนักการศึกษา อาจารย์พรชัย สุขสว่าง หัวหน้าฝ่ายวินัย สำนักการศึกษา ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ และขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตากสิน และกลุ่มกรุงเทพมหานครที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนวัดทองนพคุณ ที่ได้ให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นสิ่งบูชาคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ดัสกร คำมา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
วินัยข้าราชการครูของกรุงเทพมหานคร.....	11
โครงสร้างการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร.....	11
วินัยข้าราชการครูของกลุ่มกรุงเทพมหานคร.....	14
หลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู.....	15
ความหมายของวินัย.....	15
ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู.....	17
การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู.....	19
การรักษาวินัยข้าราชการครู.....	21
การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน.....	24
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู.....	24
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู.....	26
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย.....	28
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย.....	31
ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน.....	34
เพศ.....	35
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน.....	35
ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	46
2 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู.....	53
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการลดความกดดันแก่ข้าราชการครู.....	55
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย.....	56
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครู ที่กระทำผิดวินัย.....	58
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร รายด้าน และโดยรวม.....	59
8 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้ แก่ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ.....	60
9 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดัน ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ.....	62
10 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกัน มิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 11 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการ
ทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ..... 66
- 12 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและโดยรวม
จำแนกตามเพศ..... 68
- 13 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์
ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 69
- 14 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและ
โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 70
- 15 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความรู้
แก่ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 71
- 16 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการลดความกดดัน
ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 71
- 17 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันมิให้
ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน..... 72
- 18 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการ
ทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์
ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 72
- 19 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน..... 73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

20	เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู.....	74
21	เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดันข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ทางด้านวินัยข้าราชการครู.....	76
22	เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกัน มิให้ข้าราชการครูกระทำความผิดวินัยจำแนกตามประสบการณ์ทางด้าน วินัยข้าราชการครู.....	78
23	เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการ ทางวินัย กับข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ทางด้าน วินัยข้าราชการครู.....	80
24	เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู.....	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ทำให้คนประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งบางเรื่องอยู่ในขั้นวิกฤติ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพภายในสังคมเองและจากการคล้อยตามกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาสังคมตามมา ได้แก่ ความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม ครอบครัวแตกแยกและยังมีความรุนแรง นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง สังคมตกอยู่ในกระแสบริโภคนิยม คนส่วนใหญ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ขาดความสามารถกลั่นกรองคัดสรรทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยที่ทรงคุณค่าถูกละเลย สถาบันศาสนาที่เคยเป็นแหล่งการเรียนรู้ของศาสนิกชน ได้รับการยอมรับในฐานะที่พึ่งทางใจลดน้อยลง การดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าเน้นด้านหลักธรรม ปัญหาต่างๆ เหล่านี้เกิดจากการพัฒนาประเทศที่เน้นในด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวบนพื้นฐานทางสังคมที่อ่อนแอ (จิราพร หัสเนตร, 2548: 117) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 1) กล่าวว่า อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในเชิงของความยั่งยืน เรายังขาดภาวะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแล แก้ไข บางเรื่องก็อยู่ในขั้นวิกฤติ อันมีเหตุทั้งเกิดจากสภาพภายในสังคมเอง การคล้อยตามกระแสโลกาภิวัตน์ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549: 2) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยอ่อนแอมีความเป็นวัตถุนิยมและบริโภคนิยมมากขึ้น วัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดั้งเดิมเริ่มเสื่อมถอย ทำให้เกิดความย่อหย่อนด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และมีปัญหาทางสังคมอื่นๆ ตามมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ภิรมยา อินทรกำแหง (2544: 28) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนา มนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดในโลก ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญมากเพราะเป็น

กระบวนการอบรมบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (2547: 5) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่าจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว คือ ครู เพราะครูเปรียบเสมือนพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของชาติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ สั่งสอนให้เยาวชนเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้นบทบาทของครูที่จะส่งเสริมพฤติกรรมของศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์คือการปฏิบัติของครู ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากครูต้องรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่แล้ว ยังต้องมีวินัยให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานและความรับผิดชอบต่อสาธารณชนด้วย ในทำนองเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532: 5-8) กล่าวว่า ข้าราชการครูนอกจากจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่นแล้วยังต้องรักษาระเบียบวินัยมากกว่า เพราะเป็นอาชีพที่สังคมไทยให้ความเคารพสูงมากถึงกับยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล โดยคาดหวังว่าครูจะเป็นตัวอย่างและบุคคลที่ควรยกย่องตลอดเวลา และต้องการให้ครูเป็นผู้ที่มีความเพียบพร้อมด้วยความดีประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เด็กและประชาชน กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศนั้นอยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัย ดังนั้นวินัยของข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมายระเบียบที่จะต้องประพฤติปฏิบัติและสิ่งที่เป็นความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัยข้าราชการครู จึงเป็นวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติทางวินัย คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เช่น มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว ดังที่พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานเพื่อเชิญไปอ่านในพิธีเปิดการประชุมยุวพุทธภิกษุมาคมทั่วประเทศ ครั้งที่ 12 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันเสาร์ที่ 12 ธันวาคม 2513 ความตอนหนึ่งว่า ...ในการดำรงชีวิตของเราต้องข่มใจไม่กระทำการใดๆ ที่เรารู้สึกด้วยใจจริงว่าชั่วว่าเสื่อม เราต้องฝืนต้องต้านความคิดและความประพฤติทุกอย่างที่รู้สึกว่าขัดกับธรรมะเราต้องกล้าและบากบั่นที่จะกระทำสิ่งที่เราทราบว่าเป็นความดี เป็นความถูกต้องและเป็นธรรม ถ้าเราร่วมกันทำเช่นนั้นให้ได้จริงๆ ให้ผลของความดีบังเกิดมากขึ้นๆ ก็จะช่วยค้ำจุนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมลงไป และจะช่วยให้ฟื้นคืนดีขึ้นได้เป็นลำดับ... (กระทรวงวัฒนธรรม, 2548: 27)

วินัยจึงมีความสำคัญต่อการบริหารราชการแล้วยังมีความสำคัญต่อตัวข้าราชการโดยตรง ถ้ามีวินัยดีย่อมจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า วินัยจึงเป็นเครื่องมือนำคนไปในทางที่ดี ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีการรักษาวินัยดี สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะสบายใจ ผลงานก้าวหน้าสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วินัยเป็นองค์ประกอบสำคัญและเป็นกลไกการบริหารราชการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าวินัยจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ก็ยังมีข้าราชการครูได้กระทำผิดวินัยมีปรากฏให้เห็นทางสื่อมวลชนอยู่เนืองๆ ความบกพร่องในเรื่องวินัยนับว่าเป็นการทำลายความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อครู ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของครูโดยรวมตกต่ำไปเรื่อยๆ ดังนั้นการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นจะต้องดำเนินการให้ลดการกระทำผิดวินัยลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532: 8) ซึ่งจากรายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินงานของฝ่ายวินัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ทั้งของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างสังกัดโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและลูกจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษา มีเรื่องร้องเรียนจำนวน 158 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีร้ายแรงจำนวน 19 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีไม่ร้ายแรงจำนวน 139 เรื่อง และการตรวจสอบพฤติการณ์ทางวินัยจำนวน 1,458 เรื่อง (กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา, 2548: 32)

ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยเป็นอย่างยิ่ง วินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ดีหรือเลว เคร่งครัดหรือหย่อนยานย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำ ผู้ดูแลควบคุมให้มีการปฏิบัติตามกิจกรรมทุกอย่างให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน โครงการและภารกิจทั้งปวง เป็นผู้ส่งเสริมและกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารคือผู้กำหนดทิศทางที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้ปฏิบัติ และให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจที่จะรับปฏิบัติในสิ่งที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ ด้วยพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ความประพฤติและบรรยากาศความเป็นอยู่ของสังคมครูจะเป็นประการใด ย่อมเป็นไปตามสภาพการนำของผู้บริหาร (อุดมศักดิ์ เพชรผา, 2548: 34) ผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมครูในหลายลักษณะ เช่น การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ การจูงใจให้ครูทำงาน พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีความประพฤติดี ผู้บริหารจะต้องรอบรู้และเข้าใจพฤติกรรมของครูในการประพฤติปฏิบัติตัวเกี่ยวกับการรักษาวินัย ต้องติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลง เพื่อหาทางป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับครูให้ทำผิดวินัย นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องปรับปรุงวิธีการบริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการรักษาวินัย การเอาใจใส่ต่อการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูเป็นผู้มีวินัยเกิดความศรัทธายอมรับและทุ่มเทในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (สมวาท จงหมื่นไวย, 2544: 4)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดประเด็นที่สนใจเพื่อศึกษา การดำเนินการในการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนั้น พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 มาตรา 95 กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหา ว่ากระทำความผิดวินัย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบใน การรักษาวินัยดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็น แนวทางสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสพการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครู พร้อมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวินัยจะได้มีข้อมูลพื้นฐานไว้สำหรับการพัฒนาแนวทางการรักษาวินัยข้าราชการครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
- 1.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
- 1.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
- 1.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2549 มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 56 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2549 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

3.1.3.1 เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย

3.1.3.2 ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

3.2.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู

3.2.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

3.2.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. วินัยข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นกฎเกณฑ์ของทางราชการ ที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ โดยยึดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

3. การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งประกอบด้วย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การลดความกดดันข้าราชการครู การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แบบแผน แก่ข้าราชการครูอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การยึดถือ

3.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้ข้าราชการครูได้ระบายความรู้สึก ความต้องการ ความคับข้องใจ ที่ถูกเก็บกดไว้ออกมา การเปิดโอกาสข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีการปรึกษาหารือ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครู

3.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อควบคุม สอดส่อง ดูแล ระมัดระวังการปฏิบัติงาน ความประพฤติของข้าราชการครู ให้ปฏิบัติตามระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งที่จะทำให้เกิดวินัย รวมถึง การศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน

3.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยยึดระเบียบในการ ดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

4. เพศ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 สถานะ คือเพศชายและเพศหญิง

5. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

6. ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู หมายถึง การเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสอบสวนวินัยข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย หรือการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ครูของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกออกเป็น เคยเป็นกรรมการสอบสวน และไม่เคยเป็นกรรมการ สอบสวน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 95 ที่ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการ รักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด วินัย แนวคิดของ ประวิณ ณ นคร (2533: 34) ที่ได้สรุปถึงวิธีการรักษาวินัย ไว้ดังนี้คือ การที่ ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย การที่ ผู้บังคับบัญชาดูแลและมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และการดำเนินการทาง วินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด และแนวคิดของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17-18) ได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับการรักษาวินัย คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ กระทำผิดวินัย และการลดความกดดันของข้าราชการครู

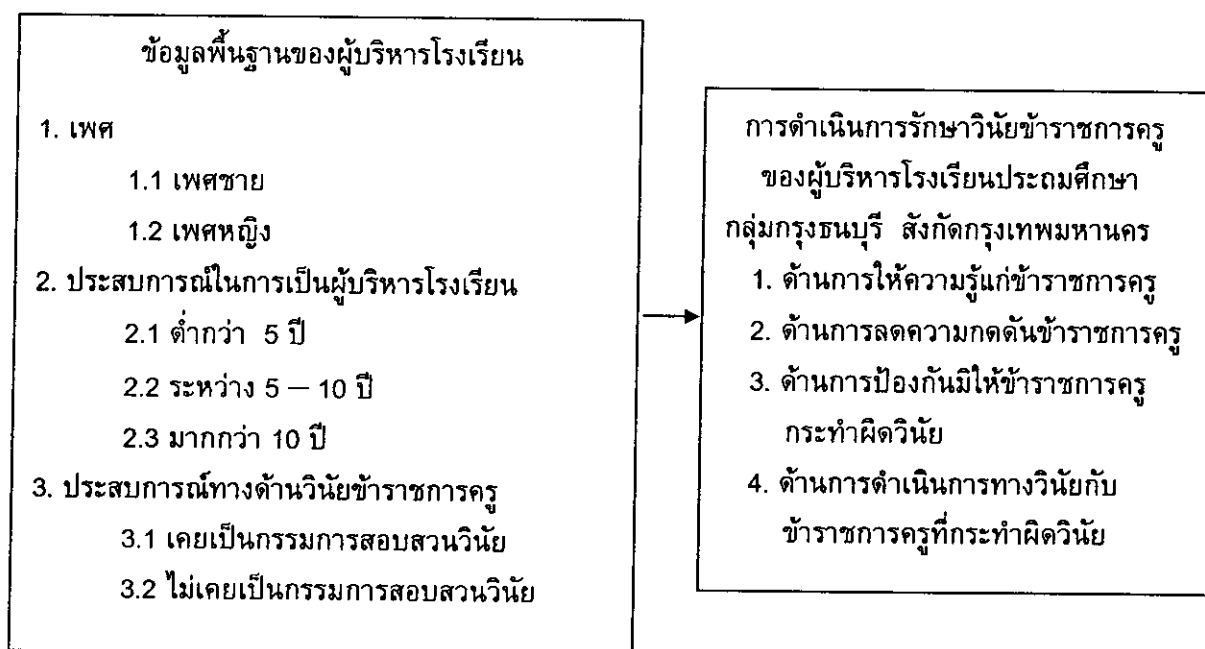
ในส่วนของคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำแนกเป็น เพศ ได้ศึกษาจาก Guskin (ยุพิน ดันวิสุทธิ. 2541: 39 ; อ้างอิงจาก Guskin. 1964: 84) กล่าวว่า สังคมไทยมีลักษณะเป็นสองมาตรฐาน (Double Standard) โดย สังคมไทยมีแนวโน้มจะอบรมเลี้ยงดูเพศหญิงให้มีความอ่อนโยน สุภาพ เรียบร้อย ในขณะที่เพศชาย จะได้รับการอบรมให้มีความเข้มแข็ง และโดยธรรมชาติเพศชายและเพศหญิงก็มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งโครงสร้างทางกายและจิตใจ ลักษณะนี้ย่อมมีผลต่อบุคลิกภาพ ทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรม ของเพศทั้งสอง ในส่วนของประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารได้ศึกษาจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (ประเทือง สังข์นาค. 2545: 7-8 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2521: 225) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี แต่จำนวนปีที่ทำงาน

ไม่ได้เป็นหลักประกันว่ามีประสบการณ์น้อยหรือมากกว่า เพราะแต่ละวันทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ได้ศึกษาจาก ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 49) กล่าวว่า ความชำนาญและความชัดเจนในวิธีการสอบสวนวินัยข้าราชการครูเป็นส่วนสำคัญที่เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนของตน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ประวิณ ณ นคร (2533: 34) ในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยและด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และแนวคิดของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17-18) ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและด้านการลดความกดดันข้าราชการครู มาใช้ในการศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร รวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู 2) ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู 3) ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรต้นใช้ เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกันดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนต่างกันดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครูต่างกันดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. วินัยข้าราชการครูของกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 โครงสร้างการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 วินัยข้าราชการครูของกลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. หลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู
 - 2.1 ความหมายของวินัย
 - 2.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู
 - 2.3 การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู
 - 2.4 การรักษาวินัยข้าราชการครู
3. การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
 - 3.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
 - 3.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
 - 3.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย
4. ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน
 - 4.1 เพศ
 - 4.2 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
 - 4.3 ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

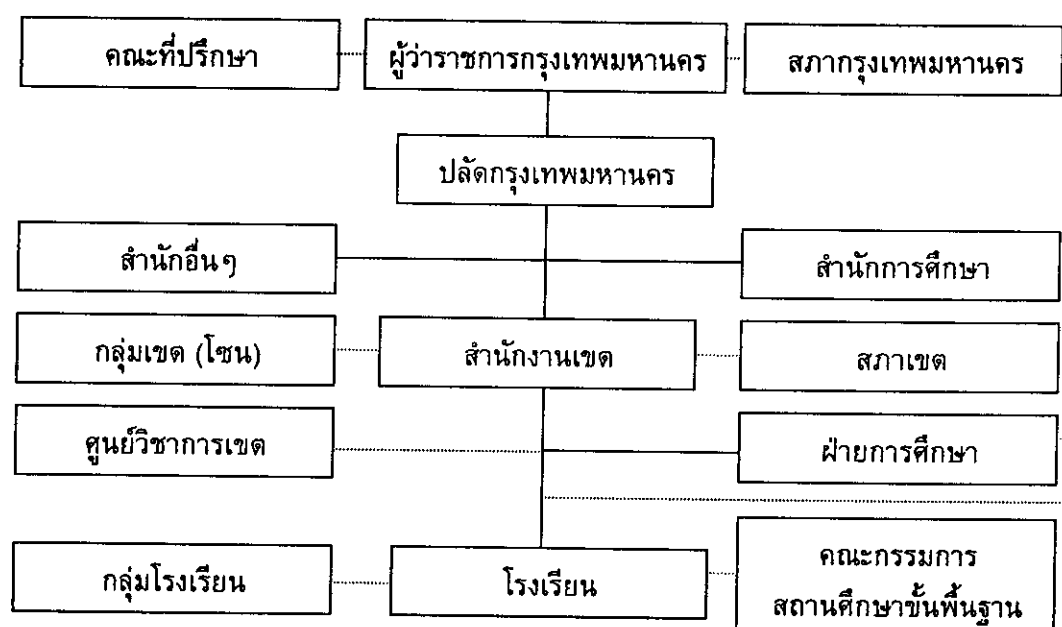
1. วินัยข้าราชการครูของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีรูปแบบการปกครองเป็นส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุด ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจึงต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกรุงเทพมหานคร และยังต้องปฏิบัติตามระเบียบอื่นที่บังคับใช้ด้วย โดยมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 โครงสร้างการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2548: 21-54) การบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการประมศศึกษาจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชาซึ่งผู้มีอำนาจคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา. (2548). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. หน้า 21

ในส่วนของโครงสร้างกลุ่มสำนักงานเขต แบ่งออกได้เป็น 12 กลุ่มเขต ดังนี้

- 1.กลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยสำนักงานเขตดุสิต พระนคร สัมพันธวงศ์
ป้อมปราบศัตรูพ่าย
2. กลุ่มลุมพินี ประกอบด้วยสำนักงานเขตปทุมวัน สาทร วัฒนา บางรัก
- 3.กลุ่มวิภาวดี ประกอบด้วยสำนักงานเขตจตุจักร บางซื่อ พญาไท ดินแดง ห้วยขวาง
ราชเทวี
- 4.กลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วยสำนักงานเขตคลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา พระโขนง
บางนา
- 5.กลุ่มกรุงธนบุรี ประกอบด้วยสำนักงานเขตบางกอกน้อย บางพลัด บางกอกใหญ่
คลองสาน ธนบุรี
- 6.กลุ่มตากสิน ประกอบด้วยสำนักงานเขตภาษีเจริญ จอมทอง ราษฎร์บูรณะ
- 7.กลุ่มพระนครเหนือ ประกอบด้วยสำนักงานเขตบางเขน หลักสี่ ดอนเมือง สายไหม
ลาดพร้าว
- 8.กลุ่มบูรพา ประกอบด้วยสำนักงานเขตบางกะปิ คันนายาว วังทองหลาง บึงกุ่ม
สะพานสูง สวนหลวง
- 9.กลุ่มสุวินทวงศ์ ประกอบด้วยสำนักงานเขตคลองสามวา หนองจอก
- 10.กลุ่มศรีนครินทร์ ประกอบด้วยสำนักงานเขตลาดกระบัง ประเวศ มีนบุรี
- 11.กลุ่มมหาสวัสดิ์ ประกอบด้วยสำนักงานเขตทวีวัฒนา ดลิ่งชัน บางแค หนองแขม
- 12.กลุ่มสนามชัย ประกอบด้วยสำนักงานเขตบางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ

การแบ่งส่วนราชการของสำนักการศึกษาและความรับผิดชอบ

สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
งานด้านการศึกษา โดยมีส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานเลขานุการ
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองคลัง
4. หน่วยศึกษานิเทศก์
5. กองโรงเรียน
6. กองวิชาการ

สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการ
ทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม
ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการด้านคณะกรรมการคุรุสภากรุงเทพมหานคร
ในสำนักการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการย่อยดังนี้ กลุ่มงานช่วย
นักบริหาร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายสวัสดิการคุรุสภา

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การโอนย้าย การขอบรรจุกลับ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงส่วนราชการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่งของข้าราชการครูในสายงานบริหารการในสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา และสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ศึกษาการบริหารงานบุคคลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการย่อยดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง ฝ่ายอัตรากำลังและการจ้าง ฝ่ายวินัย ฝ่ายพัฒนาบุคคล และฝ่ายทะเบียนประวัติและการสอบ

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณของสำนักงานการศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการย่อยดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายจัดหาพัสดุ ฝ่ายบัญชีและตรวจสอบใบสำคัญ ฝ่ายการเงินและงบประมาณ

หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารศึกษาและการเรียนการสอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการย่อยดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายวางแผนวิจัยและพัฒนา ฝ่ายนิเทศงานบริหารในสถานศึกษา ฝ่ายนิเทศกลุ่มภาษาไทย ฝ่ายนิเทศกลุ่มภาษาต่างประเทศ ฝ่ายนิเทศกลุ่มคณิตศาสตร์ ฝ่ายนิเทศกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ฝ่ายนิเทศกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ฝ่ายนิเทศกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ ฝ่ายนิเทศระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

กองโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการย่อย ดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายจัดการศึกษา ฝ่ายลูกเสือและยุวกาชาด และฝ่ายบริการสถานศึกษา

กองวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบายและพัฒนาทางการศึกษา ระบบโครงสร้างการบริหารการศึกษา กฎหมายการศึกษา สารสนเทศทางการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตร สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การทดสอบและประเมินผลการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการย่อยดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศทางการศึกษา ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน ฝ่ายนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และฝ่ายทดสอบและประเมินผล

กล่าวโดยสรุป จากโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่าการจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการควบคุมดูแลโรงเรียน ข้าราชการครู และลูกจ้างในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเพื่อให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 วินัยข้าราชการครูของกลุ่มกรุงเทพมหานคร

กลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสำนักงานเขต จำนวนทั้งหมด 5 สำนักงานเขต ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตบางพลัด สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตคลองสาน และสำนักงานเขตธนบุรี มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 56 โรงเรียน มีข้าราชการทั้งหมด 1,275 คน จำแนกเป็นสายการบริหารการศึกษาจำนวน 132 คน สายปฏิบัติการสอนจำนวน 1,143 คน สำหรับการดำเนินการรักษาวินัยของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักการศึกษา ในส่วนของฝ่ายวินัย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2548: 29) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ทั้งของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างสังกัดโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและลูกจ้าง สังกัดสำนักการศึกษา ได้แก่ การตั้งกรรมการสอบสวน การตรวจสำนวนการสอบสวน การจัดทำ คำสั่ง ลงโทษ การพิจารณาการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การติดตามพฤติกรรมและการ ประเมินผลที่เคยมีกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การตรวจสอบพฤติกรรมทางวินัย จัดทำทะเบียน พฤติกรรมทางวินัยของข้าราชการครู ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง นอกจากการ ดำเนินการดังกล่าวแล้ว กรุงเทพมหานคร มีบันทึกข้อความสั่งการไปถึงผู้บริหารในแต่ละสำนักงาน เขต และโรงเรียนให้ดูแล สอดส่อง ระมัดระวัง และดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิด วินัย ตามคำสั่งของกรุงเทพมหานครที่ กท 0802/57 ลงวันที่ 17 มกราคม 2549 เรื่องขอให้ถือปฏิบัติ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเสียหายที่ จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และคำสั่งที่ กท 0802/1004 ลงวันที่ 12 สิงหาคม 2549 เรื่อง การสอดส่องดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย รวมถึง คำสั่งของ สำนักงาน ก.ก. (กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ)ที่ กท 0306/1247 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2549 เรื่อง การเผยแพร่แนวทางการลงโทษ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการลงโทษ ทางวินัยกับข้าราชการ และที่ กท 0306/2761 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2548 เรื่อง แนวทางการแก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน แจ่มมติที่ประชุมคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 25/2548 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 เห็นชอบให้สำนักการศึกษาดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันใน แนวทางที่ 1 โดยให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการโดยการปฏิบัติตนของบุคลากรในโรงเรียนขอให้เป็น แบบอย่างแก่นักเรียน และการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในโรงเรียนขอให้ดำเนินการไปด้วยความ โปร่งใส อีกทั้ง สำนักนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร (2543: 1) ได้กำหนดระเบียบ กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน เพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานของ กรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง นอกจากนี้ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2542: 1-96) ได้ประมวลกฎหมายและ ระเบียบในการปฏิบัติงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งในเรื่องของการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานธุรการ เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็น แนวทางในการยึดถือปฏิบัติ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินการของฝ่ายวินัย

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2548: 32) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา
ดำเนินการทางวินัย ทั้งของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างสังกัดโรงเรียนของ
กรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและลูกจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษา พบว่า มีเรื่องร้องเรียนจำนวน 158
เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีร้ายแรงจำนวน 19 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีไม่ร้ายแรง
จำนวน 139 เรื่อง และการตรวจสอบพฤติการณ์ทางวินัยจำนวน 1,458 เรื่อง

กล่าวโดยสรุป การรักษาวินัยข้าราชการครูของกลุ่มกรุงเทพมหานคร นอกจากจะต้องปฏิบัติ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และยังต้องปฏิบัติ
ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานเขต
ซึ่งสั่งการไปยังโรงเรียนในสังกัดที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติ
ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการไม่ให้ข้าราชการ
ครูกระทำผิดวินัย

2. หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้ามีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามหลักการทฤษฎี จึงจำเป็นต้องศึกษาถึง
หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู จากเอกสาร งานวิจัยและ
นักวิชาการต่างๆ ดังนี้

2.1 ความหมายของวินัย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526: 744) ได้นิยามว่า วินัย
หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ ซึ่งตรงกับความหมายดั้งเดิมที่มาจากภาษาละตินว่า
Discipline ซึ่งหมายถึงการชี้แนะ (Instruction) การสอน (Teaching) และการฝึกอบรม (Training)
แต่ต่อมาภายหลังเมื่อพูดถึงคำว่า Discipline ก็จะเข้าใจกันทั่วๆ ไปว่าหมายถึง กฎ ข้อบังคับ
สำหรับควบคุมความประพฤติหรือระเบียบแบบแผนในการลงโทษผู้กระทำผิด นอกจากนี้ยังมิให้ผู้ให้
ความหมายของวินัยอีกหลายประการ เช่น

ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 5) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ใช้ควบคุมพฤติกรรม
ของบุคคลในหน่วยงานให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบ ขอบข่าย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่
กำหนดไว้ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน หากบุคคลใดละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามอาจเกิดผลเสียแก่
การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นเหตุให้บุคคลผิดวินัยและถูกลงโทษในที่สุด

เฉลิมพร พงษ์ภู (2538: 7) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
ของหน่วยงาน เช่น ข้าราชการครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของข้าราชการครู หากละเมิดหรือ
ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับก็ต้องดำเนินการลงโทษเพื่อระงับพฤติกรรมที่จะทำ
ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอันจะทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานในทางที่ชอบที่ควรและ
ละเว้นการปฏิบัติในทางที่ไม่ชอบไม่ควร

ภาคภูมิ ยอดดี (2539: 18) กล่าวว่า วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูพึงควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งวินัยข้าราชการครูมีทั้งระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการและสิ่งที่ครูปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่สั่งสอนอบรมเด็ก

ฉลอง ฉิมสุข (2540: 10) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ กติกาที่ถูกกำหนดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมที่ต้องมาอยู่ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งทั้งหลายทั้งมวลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานในหน่วยงานนั้นเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประสิทธิผลนั่นเอง

สุขวัฒน์ สุขสวัสดิ์ (2542: 14) กล่าวว่า วินัย คือ การกระทำด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การแนะนำ สั่งสอน อบรม เพื่อให้บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมและอารมณ์ของตนเองตามแนวทางที่สังคมนั้นๆ ยอมรับกันว่าถูกต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 10) ได้สรุปไว้ว่า วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพึงควบคุมตนเอง ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อก่อให้เกิดความมีระเบียบเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 14) สรุปว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่องค์กร หรือหน่วยงานกำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกหรือบุคลากรได้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ หากมีผู้ฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษตามกฎหมาย

วิรัตน์ มั่นสนธิวงศ์ (2545: 12) กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่หน่วยงานกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

รุ่งนภา งามตัน (2547: 11) สรุปไว้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติ สำหรับควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคมที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ทั้งด้านอารมณ์ พฤติกรรมและผลของการกระทำ

สหพล แสนปากดี (2547: 24) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่วางไว้สำหรับควบคุมอารมณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อให้เกิดความสงบสุขต่อตนเองและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 15-16) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่หน่วยงานหรือสังคมได้ยึดถือร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือสังคมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หากสมาชิกคนใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามอาจจะทำให้เกิดความเสียหายต่อตนเองต่อหน่วยงานหรือสังคมและจะถูกลงโทษตามที่หน่วยงานหรือสังคมกำหนดเอาไว้

วาร์นันท์ บังสันเทียะ (2548: 37) สรุปว่า วินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กติกา ที่สังคมกำหนดขึ้นซึ่งเป็นแนวทางสำหรับบุคคลในสังคม เป็นสิ่งควบคุมให้บุคคลอยู่ในระเบียบแบบแผนเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และสงบสุขของสังคม

ปารัช กาญจนกุล (2548: 8) กล่าวว่า วินัย หมายถึงแบบอย่างความประพฤติที่ดีและการกระทำที่อยู่ภายใต้กรอบขนบธรรมเนียมประเพณีโดยคนส่วนใหญ่ของสังคมมีการปฏิบัติสืบต่อกันมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคล โดยทางกฎ คำสั่ง และบังคับโดยมีการลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง

วิลสัน (Wilson. 1971: 77) กล่าวว่า วินัย คือ ความมีระเบียบในการทำกิจกรรมต่างๆ อันเกิดจากคุณธรรมในตนเองหรือค่านิยมที่มีต่อกิจกรรมนั้นเป็นแรงจูงใจโดยปราศจากการบังคับหรือสั่งการแต่อย่างใด วินัยเป็นสิ่งที่เกิดจากเหตุผลและการประเมินค่าความมีระเบียบโดยอาศัยการเรียนรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในสิ่งที่กระทำ

อัลลี (Allee. 1983: 109) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากความหมายของวินัยตามทัศนะดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์แล้วพอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หากละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกดำเนินการลงโทษ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั่นเอง

2.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีงาม จะแตกต่างจากข้าราชการอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาและการพัฒนาคนนั้นขึ้นอยู่กับข้าราชการครูที่มีระเบียบวินัย วินัยข้าราชการครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ประวิณ ณ นคร (2533: 31-32) ชี้ให้เห็นความสำคัญของวินัยที่มีต่อบุคคล ต่อการบริหารและต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ในด้านส่วนบุคคล วินัยจะเป็นเครื่องช่วยในการสร้างคุณงามความดี ความเจริญ ความสำเร็จนั้นไปถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติ เช่น ด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะเป็นตัวช่วยในการเพิ่มพลังในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิผลของการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับวินัยของคนที่ทำงานอยู่ส่วนหนึ่ง เพราะผู้ที่ทำงานทุกคนก็เปรียบเหมือนตัวจักรถ้าเครื่องจักรทำงานไม่สะดวกและยังหย่อนประสิทธิภาพนั้นใด ถ้าคนที่ทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่วินัยจึงไม่คำนึงถึงวินัยในหน่วยงานที่เข้าทำอยู่การทำงานในหน่วยงานนั้นก็จะไม่สะดวก หย่อนประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิผล ฉะนั้นถึงแม้คนจะมีความรู้ความสามารถดีแต่ถ้าหากหย่อนในด้านวินัยแล้วจะใช้งานไม่ดีเท่าที่ควร วินัยจึงมีความสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน

สังเวียน ด้อยมาเมือง (2531: 15-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการครูไว้ดังนี้

1. ความสำคัญของวินัยที่มีต่อตนเอง เป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยที่สำคัญทำให้คนเราประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือความรับผิดชอบ ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนการปฏิบัติตามธรรมเนียมแบบแผนขององค์การที่ตนสังกัด ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก็คือ ลักษณะของการมีวินัย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าวินัยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมาก

2. ความสำคัญของวินัยที่มีต่อการศึกษา เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้นมีใช้อยู่ที่ครูแต่อยู่ที่นักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียน เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน จะช่วยชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใกล้ชิดและผู้เคารพนับถือ หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัย เด็กก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครูซึ่งจะทำให้เด็กเป็นคนที่มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครู

3. ความสำคัญของวินัยที่มีต่อวงการวิชาชีพ ในปัจจุบันมักจะมีข่าวปรากฏทางสื่อมวลชนอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมและผิดธรรมเนียมคลองธรรมของครู ทำให้ประชาชนไม่แน่ใจในความเป็นปุชนียบุคคลของครูว่ายังมีเหลืออยู่มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ครูมีระเบียบวินัย เพื่อสร้างสรรค์ให้เด็กมีความเจริญเติบโตทั้งในด้านความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีงามเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป หากทำได้เช่นนี้อาชีพครูจะเป็นอาชีพที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแน่นอน

ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 12-13) กล่าวว่า ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูจะประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูจะช่วยชักนำให้เรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัย เด็กจะลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีของครูซึ่งจะทำให้เด็กมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย เด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมก็จะมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศ การที่ครูยึดมั่นในวินัยจึงเท่ากับการพัฒนาอาชีพครู ให้มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคมตามที่คาดหวังไว้ว่าครูคือ ปุชนียบุคคล

อนันต์ จินดารักษ์ (2536: 8) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครูเป็นแบบแผนความประพฤติที่กำหนดไว้ให้ข้าราชการครูพึงควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่กำหนด โดยอาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนเด็ก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและประชาชน

ฉลง จิมสุข (2540: 10) กล่าวว่า วินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในทุกๆ หน่วยงานด้วยเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานองค์การบรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตน ต่อส่วนรวม และต่อสังคมประเทศชาติ

สมนึก บุญใหญ่ (2541: 30) กล่าวว่า วินัยของข้าราชการครูมีความสำคัญทั้งในด้านของนักเรียนในการที่จะช่วยให้ได้รับความรู้อย่างเต็มที่และมีผลให้การศึกษาของชาติได้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่มุ่งหวังได้ด้วย นอกจากนี้วินัยยังเป็นเครื่องสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ข้าราชการครูด้วยและอีกประการหนึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำกับหรือควบคุมข้าราชการครูมิให้กระทำชั่วหรือไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 21) ได้ให้ความสำคัญของวินัย ดังนี้

1. เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อม
2. ช่วยให้การกระเปียบวินัยและเป็นคนดี
3. เมื่อฝึกบ่อยๆ จนเป็นนิสัยจะช่วยให้ทำงานสำเร็จ

พระเพชร ศิริกุล (2542: 49) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัยไว้ว่า คือการดำเนินการด้วยยุทธวิธีหรือกลวิธีต่างๆ ที่จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ประพฤติปฏิบัติตัวอยู่ภายในกรอบหรือขอบเขตที่หน่วยงานได้กำหนดให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

จิราภรณ์ พันธน้อย (2547: 12) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในหน่วยงานเพราะจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยยังเป็นเครื่องเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

ดังนั้น จากความสำคัญของวินัยข้าราชการดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการครูเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้วจะส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตของครูทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดี ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

2.3 การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

ปัจจุบันมักจะมีข่าวปรากฏทางสื่อมวลชนอยู่เสมอเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสมของข้าราชการครู ทำให้ความเสื่อมใสศรัทธาในตัวครูลดลง โดยไม่แน่ใจว่าความเป็นปฐนียบุคคลของข้าราชการครูยังมีเหลืออยู่มากน้อยเพียงใด การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม

ความเป็นอยู่ ภาวะเศรษฐกิจ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ล้วนส่งผลต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งการมีค่านิยมเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ไม่มั่นคง ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

ประวิณ ณ นคร (2533: 90) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยนั้นมีหลายประการ เช่น ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ว่ามีผิด ถูกอิทธิพลบีบบังคับ จึงต้องทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย ความจำเป็นชักนำให้กระทำผิดวินัย และความกดดันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบาย จึงระบายอารมณ์ออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย

ชำนัญ สอนชื่อ (2534: 2) กล่าวว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ถูกดำเนินการทางวินัยในปี พ.ศ. 2532 ทั้งหมด 367 คน เป็นข้าราชการครูในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 ของจำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยทั้งหมด

ฉลอง ฉิมสุข (2540: 2 ; อ้างอิงจาก ฝ่ายนิติกร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ และฝ่ายวินัย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ 2538: 13) สถิติข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2537 ถึง 30 เมษายน 2538 รวมจำนวน 74 คน และเป็นข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ที่ถูกดำเนินการทางวินัยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ของข้าราชการครูจังหวัดนครสวรรค์ที่ถูกดำเนินการทางวินัย โดยเป็นครูในโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง 7 คน ในเขตอำเภอรอบนอก 4 คน เป็นครูในหมวดวิชาการงานอาชีพ 8 คน ในหมวดวิชาสามัญจำนวน 3 คน

วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2545: 27-28) ได้สรุปสาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการซึ่งเกิดจาก 1) สภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม ความหลงผิดในค่านิยม เช่น ความพุ่มพวย การแบ่งพรรคแบ่งพวก ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ การวางเฉยต่อพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ วัฒนธรรมที่ล้าหลัง 2) สภาพพื้นฐานทางการเมืองและสังคม ความบกพร่องทางการเมืองของข้าราชการการเมือง ที่ใช้อำนาจสั่งการข้าราชการประจำอย่างไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการประจำเป็นส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัยขึ้น 3) ปัญหาเศรษฐกิจ อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหานี้มักเกิดกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลาง เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต เรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบตามโอกาส นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องเงินค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดการเลี้ยวระเบียบหรือการทำรายงานเท็จเป็นการทุจริต เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 4) ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่บกพร่อง มีข้อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับมากเกินไป จนบางครั้งไม่อาจปฏิบัติได้ครบถ้วนเป็นเหตุให้เกิดการบกพร่องขึ้นได้ง่าย นอกจากนั้น บางครั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีรสนิยมและแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างกันหรือขัดแย้งกัน ทำให้ข้าราชการเกิดความสับสน เมื่อหน้ายบ้นทอนกำลังใจ และส่งผลไปสู่การกระทำผิดขึ้นในที่สุด

วिरณฺ ไซยวรรณ (2545: 140-141) ได้สรุปผลจากการศึกษาค้นคว้าการกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2542 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาทำผิดทางวินัยและได้รับโทษทางวินัยในลักษณะต่างๆ คือ โทษตัดเงินเดือนจำนวน 10 คน โทษภาคทัณฑ์ จำนวน 8 คน โทษปลดออกจำนวน 2 คน โทษไล่ออกจำนวน 2 คน โทษลดขั้นเงินเดือนจำนวน 1 คน

จิราภรณ์ พันธน้อย (2547: 21) ได้สรุปไว้ว่า การที่ข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัยมีมูลเหตุหรือสาเหตุมาแรงไว้กระตุ้นให้กระทำความผิด เช่น เกิดจากตัวข้าราชการเอง สภาพทางเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว สภาพทางสังคม และมูลเหตุจากระบบราชการหรือจากผู้บังคับบัญชา

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2548: 32) จากการดำเนินงานของฝ่ายวินัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ทั้งของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างสังกัดโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและลูกจ้างสังกัดสำนักการศึกษา พบว่ามีเรื่องร้องเรียนจำนวน 158 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีร้ายแรงจำนวน 19 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีไม่ร้ายแรงจำนวน 139 เรื่อง และการตรวจสอบพฤติการณ์ทางวินัยจำนวน 1,458 เรื่อง

จากสถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูดังกล่าว พบว่ามีข้าราชการครูจำนวนมากที่กระทำผิดวินัย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การปฏิบัติหน้าที่ที่ด้อยประสิทธิภาพ ความเสื่อมศรัทธาต่อตัวครูของนักเรียนและผู้ปกครอง อีกทั้งมีแนวโน้มที่ข้าราชการครูจะกระทำผิดทางวินัยมีมากขึ้นด้วย

2.4 การรักษาวินัยข้าราชการครู

ข้าราชการทุกคนมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องรักษาวินัยของตนเอง จะต้องมีความสำนึกในหน้าที่ของตน ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยว่าเป็นสิ่งที่ดี ที่จะช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย กฎเกณฑ์ต่างๆ อีกด้วย

ประวีณ ณ นคร (2533: 34-40) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามีฐานะและหน้าที่เป็นผู้กำกับการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงมีบทบาทสำคัญเป็นอันมากในการรักษาวินัยข้าราชการทั้งบทบาทในทางส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ในทางป้องกันหรือดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีได้มีบทบาทแต่เพียงคอยจ้องจับผู้ทำผิดมาพิจารณาลงโทษเท่านั้น แต่ต้องทำทุกวิถีทาง ระมัดระวังตลอดเวลาไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่ใช่ปล่อยให้ทำผิดหลายๆ ครั้ง แล้วจึงค่อยกล่าวหาและพิจารณาลงโทษ แต่ต้องคอยสอดส่องดูแลและคอยป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตลอดเวลา

ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17-18) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัย ซึ่งได้แก่ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เพราะข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่เกิดจากความไม่รู้ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ซึ่งอาจเกิดจากความเจตนาที่จะกระทำผิด ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบีบบังคับ ถูกชักนำ ให้กระทำผิด และการลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการ ความคับข้องใจของ ข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ เป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัย

สุรพันธ์ อรัญนารถ (2539: 18) กล่าวว่า การรักษาวินัย คือการที่ข้าราชการแต่ละคน ปฏิบัติตามวินัย และรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ดูแล ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด วินัย ซึ่งแนวทางการรักษาวินัยข้าราชการจะต้องดำเนินการ 2 ประการ ประกอบด้วย

1. การจูงใจ เป็นการรักษาวินัยแบบสร้างเสริมและป้องกันหรือพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดยหาทางป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและหาทางเสริมสร้างให้ ข้าราชการมีวินัยโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญ กำลังใจ และการฝึกอบรม วิธีนี้จะทำให้ข้าราชการมีวินัยด้วยความรัก คือ รักหน่วยงาน รัก ผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน และภูมิใจในความสำเร็จของชีวิตการทำงาน

2. การบังคับ เป็นวิธีที่จะบังคับให้ข้าราชการมีวินัย ด้วยการควบคุมดูแล กำกับ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิดโดยวางข้อกำหนด ข้อปฏิบัติและมาตรการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืน วิธีนี้จะทำให้ ข้าราชการมีวินัยด้วยความกลัว คือ กลัวผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสีย ชื่อเสียง ซึ่งเป็นวิธีที่มุ่งควบคุมให้ข้าราชการมีวินัยเฉพาะบุคคล มุ่งไปในทางปราบปราม โดย กำหนดข้อปฏิบัติเป็นกฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งและกำกับโดยมาตรการลงโทษ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาศึกษาแห่งชาติ (2540: 5-10) ได้กำหนดภารกิจ ของโรงเรียนในด้านการรักษาระเบียบวินัยไว้ ดังนี้

1. ให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนแก่บุคคล
2. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ในฐานะเป็นข้าราชการครู
3. ให้ความรู้ด้านวินัยแก่บุคลากร โดยการจัดประชุมอบรมหรือจัดทำเอกสาร แจกจ่ายแก่บุคลากร
4. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้อยู่ ในขอบเขตของวินัย
5. พิจารณาให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่าง แก่เพื่อนร่วมงาน
6. ดำเนินการแก้ไขปัญหามุลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย
7. ดำเนินการจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของบุคลากร
8. จัดรวบรวมเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องวินัยเพื่อให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และ เป็นข้อมูลของผู้บริหารในการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 30) ได้สรุปว่า การรักษาวินัยข้าราชการครูนั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยวิธีการต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริมพัฒนาให้ปฏิบัติตน ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายจนเกิดเป็นนิสัย หรือโดยการบังคับลงโทษ ซึ่งการรักษาวินัยข้าราชการครูจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องได้รับการเอาใจใส่และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียน รัฐบาล สื่อมวลชน องค์การและตัวของข้าราชการครูเองที่จะต้องช่วยกันรักษาวินัย ซึ่งการรักษาวินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติตามวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำผิดวินัย และการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด

รุ่งนภา งาตัน (2547: 16) กล่าวว่า การรักษาวินัย เป็นเรื่องของการควบคุมจิตใจคนเราย่อมมีนิสัยใจคอที่แตกต่างกันไปไม่เหมือนกันทุกคน บางคนมีจิตใจสูง แต่บางคนต้องบังคับจึงจะดี วิธีการแก้ไขและบังคับ จึงยังจำเป็นต้องใช้อยู่ร่วมกัน วิธีการรักษาวินัยวิธีเดียวหรือแบบเดียวนั้นย่อมจะเหมาะสมกับทุกกรณีไปไม่ได้ การรักษาวินัยทั้ง 2 วิธี คือ การเสริมสร้างวินัยโดยสมัครใจ และวิธีใช้อำนาจบังคับ จึงต้องใช้ตามควรแก่กรณี แต่ก็ถือว่า กันดีกว่าแก่ คือต้องใช้วิธีบวกหรือเสริมสร้างวินัยโดยสมัครใจ และป้องกันเหตุวินัยเสื่อม เป็นอันดับแรก กล่าวคือ จะต้องกระทำก่อนในทางป้องกันที่จะทำให้คนเสีย สร้างสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้คนดี เอาใจใส่ สนับสนุนและสนใจให้คนดียิ่ง ๆ ขึ้น และจะต้องกระทำเช่นนี้เป็นประจำไปตลอด ถ้ากระทำได้กล่าวแล้วไม่ได้ผล ปรากฏว่ายังมีผู้ทำผิดวินัยอยู่ จึงจะใช้วิธีบังคับลงโทษ อันเป็นการแก้เฉพาะตัวคนนั้นและป้องกันไม่ให้คนอื่นเสียหายไปด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2547: 52) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้บัญญัติข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้สำหรับการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 95 โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ เมื่อปรากฏมีมูลเหตุที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัย

ทันที การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามมาตรฐาน และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครู คือ การดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ โดยการ ให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการครูมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตน ปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูกระทำ ผิดวินัย ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การลดความกดดันข้าราชการครู การป้องกันมิให้ข้าราชการ ครูกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย

3. การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน

บุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการมีวินัยของข้าราชการครู คือ ผู้บริหาร เพราะวินัย ข้าราชการครูในสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร หากผู้บริหารเอาใจใส่ ให้ความรู้ความเข้าใจ ควบคุม ดูแล ส่งเสริม ปกป้องและปราบปรามอย่าง จริงจังแล้วก็จะทำให้ข้าราชการในสถานศึกษานั้นมีวินัยดี หากผู้บริหารปล่อยปละละเลย วินัยของครู ในโรงเรียนก็จะเสื่อมถอย การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนก็จะไม่ประสบความสำเร็จ รวมถึง บรรยากาศในโรงเรียนจะไม่น่าอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารคือผู้นำ ความมีวินัยของข้าราชการครู จึงเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการดำเนินการในการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน สามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

✓ ข้าราชการครูที่ถูกลงโทษทางวินัยมีจำนวนไม่น้อยเพราะความไม่รู้กฎ ระเบียบ แบบแผน ของการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความรู้แก่ข้าราชการครูให้มีความรู้ความ เข้าใจอย่างครบถ้วนแจ่มแจ้งและทั่วถึงในกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การยึดถือปฏิบัติ ผู้บริหารต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ตั้งแต่ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย รวมทั้งให้เห็นว่าสิ่งใดเป็นข้อห้ามและสิ่งใดควรปฏิบัติ

✓ ประวิณ ณ นคร (2533: 90-92) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการนั้น อาจทำได้ดังนี้

1. ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฐมนิเทศ ให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการทั้งหมด แม้ผู้เป็นข้าราชการมานานแล้วถ้าได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหัวหน้างานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้รู้ระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

2. แจกคู่มือ กฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้ข้าราชการครูได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน

3. ให้ข่าวสาร เป็นหนังสือเวียน หรือลงพิมพ์ในวารสาร หรือสำเนาแจก เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ที่ออกใหม่

ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 17) ได้เสนอแนวทางในการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูเพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ อย่างแจ่มแจ้งทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่ รวมทั้งผู้เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า
2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกข้าราชการครู
3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องทราบ
4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่สำคัญที่อาจจะกระทำผิดวินัยได้ง่าย

ฉลอง ฉิมสุข (2540: 92-93) กล่าวว่า การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง ควรจัดแหล่งสารสนเทศเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่างๆ ของวินัยข้าราชการครูให้เป็นสัดส่วนชัดเจน ให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าได้ทุกโอกาส และยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้จริงและแม่นยำในเรื่อง กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อจะได้สามารถวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ เรื่องวินัยข้าราชการครูได้ทุกกรณี

✓ กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 52) ได้เสนอวิธีดำเนินการในการให้ความรู้ ว่าอาจทำได้หลายวิธี เช่น 1) การจัดทำคู่มือข้าราชการแจก ใช้สำหรับคนที่เข้ารับราชการใหม่ ประกอบด้วยสิทธิหน้าที่ของข้าราชการและระเบียบแบบแผนที่ข้าราชการควรรู้เพื่อให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง 2) การฝึกอบรม ควรฝึกอบรมข้าราชการให้รู้ระเบียบ แบบแผน วินัยที่ข้าราชการพึงยึดถือปฏิบัติ โดยจัดทำเอกสารและสื่อฝึกอบรมข้าราชการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย 3) การจัดการเรียนการสอนทางไกล โดยทำเป็นบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปเรียนด้วยตนเองเท่านั้น

ยุพิน ดันวิสุทธ์ (2541: 97) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องวินัยแก่ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยการเผยแพร่ข้อมูล กฎระเบียบ หรือข้อควรปฏิบัติ และเรื่องราวที่ควรทราบ ควรกระทำอย่างสม่ำเสมอและโดยทั่วถึง และควรให้ความรู้เฉพาะด้านในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่ปกติ

✓ ดริภพ ชินบุรณ์ (2544: 90) ได้ให้ข้อเสนอแนะการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับแก่ ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถามข้อระเบียบที่ข้าราชการครูไม่เข้าใจ
2. ควรจัดให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตั้งแต่คณะผู้บริหาร หัวหน้า คณะ หัวหน้างาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูพร้อมทั้งวิธีการ กำกับดูแล

3. ควรจัดให้มีวารสารสัมพันธ์เพื่อให้ข้าราชการครูเสริมสร้างความรู้ด้านวินัย

✓ วิรัตน์ มนัสสินทวงศ์ (2545: 98) ได้เสนอแนวทางในการรักษาวินัยข้าราชการไว้ว่า จะต้องมีการจัดอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง ต้องมีการ จัดอบรมให้รู้ระเบียบ คำสั่งเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือให้อย่างสม่ำเสมอ

จิราภรณ์ พันธน้อย (2547: 95) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาควรหาเอกสาร และจัดทำคู่มือการรักษากฎหมาย ระเบียบวินัยต่าง ๆ ให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวการปฏิบัติตน ในการรักษาวินัยและควรจัดให้ครูสายผู้สอนมีการอบรมในเรื่องการรักษาวินัยอย่างน้อยในทุกๆ 5 ปี เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการรักษาระเบียบวินัย

✓ อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 41) ได้สรุปแนวทางเพื่อเป็นการรักษาวินัยข้าราชการครู ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยกล่าวว่า สาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่าง แจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่
2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แจกให้ข้าราชการครู
3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องทราบ
4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครูผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ

✓ กล่าวโดยสรุป การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู คือ การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แบบแผน แก่ข้าราชการครูอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ตลอดจนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การยึดถือ

✓ 3.2 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู

✓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูส่วนหนึ่งมาจากความกดดันทางอารมณ์ เช่น มีความยุ่งยากทางครอบครัว ไม่ชอบบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานไม่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ขาดขวัญกำลังใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องลดความกดดันข้าราชการครู

✓ ประวิณ ณ นคร (2533: 97-98) กล่าวว่า ความคับข้องใจและความต้องการของข้าราชการเป็นพลังดันรุนแรงภายในตัวข้าราชการซึ่งถ้าถูกปิดหรือกอดไว้ไม่ให้ระบายออก ก็อาจจะระเบิดออกมาได้ในลักษณะของการกระทำผิดวินัย หรือไม่ก็ระบายออกมาในลักษณะ บัณฑิตสหพันธ์หรือซุบซิบนินทา หรือแอบส่งข่าวให้หนังสือพิมพ์ลงในทางที่ไม่สมควร ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรป้องกันเหตุนี้โดยจัดให้มีทางระบายความคับข้องใจหรือความต้องการ หรือความรู้สึกที่มีต่อทางราชการ หรือต่อหน่วยงานหรือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยจัดให้เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกฎหมายและระเบียบแบบแผนทั้งที่เป็น กระบวนการที่เป็นทางการ เช่น การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ เช่น

1. การปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากร ทำตนเป็นที่ปรึกษาปัญหาทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว ช่วยแนะนำแนวทางแก้ปัญหาและรับฟัง ข้อเสนอแนะของข้าราชการมาพิจารณาด้วย

2. การประชุมหรือพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน และชี้แจงทำความเข้าใจกัน

3. การจัดตู้สำหรับรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (Suggestion Box) ไว้สำหรับให้ข้าราชการในหน่วยงานเขียนข้อความใส่ในตู้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้รับพิจารณา

4. การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น ความเห็น ข้อข้องใจ หรือข้อเสนอแนะลงในหนังสือนั้น และผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสชี้แจงแถลง คอบหรือรับข้อเสนอแนะไปพิจารณาต่อไป แต่วารสารสัมพันธ์เช่นนี้ เป็นเอกสารเปิดเผยจึงต้องระวัง ให้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่พนักงานสัมพันธ์ ที่จะให้เป็นไปในทางที่สร้างความสัมพันธ์ อันดี มิให้เกิดการแตกแยกหรือเอาเรื่องไม่ดีภายในไปแจ้งแก่สาธารณชนให้เกิดความเสียหาย

การสร้างทางระบายอารมณ์ให้กับข้าราชการในลักษณะนี้จะช่วยให้ข้าราชการคลาย ความอัดอั้น และไม่ระเบิดออกในลักษณะกระทำผิดวินัย ซึ่งแม้การระบายอารมณ์นั้น จะยังไม่ได้ผล ตามที่ตนต้องการเต็มที่ อย่างน้อยก็พอคลายอารมณ์อัดอั้นได้บ้าง อย่างน้อยที่สุดการที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จะทำให้ได้รับความร่วมมือจาก ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในการรักษาวินัยตามสมควร นอกจากนี้จะเป็นกลไกที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา ได้ทราบถึงปัญหาของหน่วยงานอีกทางหนึ่ง จะได้หาหนทางแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อให้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน เดียวกันเป็นไปด้วยดี

✓ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 18) กล่าวว่า เนื่องจากความต้องการ ความคับข้องใจของ ข้าราชการครูที่ถูกเก็บกอดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัย จึงอาจดำเนินการป้องกันเพื่อเป็น การรักษาวินัยข้าราชการครู ดังนี้

1. ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลอื่น
2. จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ

- 3.จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- 4.การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 5.การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

✓ **ฉลง จิมสุข (2540: 93)** ได้เสนอแนวทางในการลดความกดดันข้าราชการครูว่า ผู้บริหารควรดำเนินการโดยการออกแบบสำรวจความต้องการในการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการลดความกดดันข้าราชการครูจากบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำมาจัดลำดับความจำเป็นก่อนหลังและดำเนินโครงการจำเป็นตามลำดับไว้อย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม โดยการจัดให้มีงบประมาณรองรับอย่างแน่นอนชัดเจน

✓ **กล่าวโดยสรุป** การลดความกดดันข้าราชการครู คือการดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ข้าราชการครูได้ระบายความรู้สึก ความต้องการ ความคับข้องใจ ที่ถูกเก็บกดไว้ออกมา เช่น การเปิดโอกาสข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครู ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาขวัญข้าราชการครู

3.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

✓ **การป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู** เป็นหน้าที่สำคัญในการรักษาวินัยข้าราชการครู ซึ่งผู้บังคับบัญชา จะต้องหาแนวทางเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูในโรงเรียนกระทำผิดวินัย เช่น จะต้องคอยระมัดระวัง ดูแล เอาใจใส่ ข้าราชการครูในโรงเรียนและเป็นการปกป้องข้าราชการครูให้พ้นจากเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย

✓ **ประวิณ ณ นคร (2533: 93)** กล่าวว่า มีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่กระทำผิดวินัยเพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับ ให้จำเป็นต้องทำเช่นนั้นอิทธิพลที่ว่านี้อาจมีกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. **อิทธิพลของข้าราชการเก่า** ข้าราชการที่เข้ารับราชการใหม่ส่วนใหญ่ยังมีจิตใจบริสุทธิ์ และมักจะคอยดูแบบของข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนแล้วเป็นแนวปฏิบัติ บทบาทของข้าราชการเก่าจึงมีอิทธิพลที่จะสร้างพฤติกรรมให้ข้าราชการใหม่ ยิ่งข้าราชการเก่ารวมหัวกันเป็นกลุ่มไกองและเกตุด้วยแล้ว ข้าราชการใหม่ก็จะถูกบีบบังคับให้รวมกลุ่มไกองและเกตุด้วย ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการใหม่ไม่ยอมอยากทำผิดวินัยเช่นนั้น ก็จำต้องทำผิดวินัยเพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับ มิฉะนั้นอาจถูกแกล้ง ถูกเกลียด อยู่กันไม่ได้

2. **อิทธิพลของผู้ประกอบมิจฉาชีพ** ข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมอนุญาต อนุมัติ หรือเสนอข้อมูลเพื่อการดังกล่าว มักจะถูกผู้ประกอบมิจฉาชีพใช้อิทธิพลบีบบังคับให้กระทำการในทางที่ผิดวินัยเพื่อให้เขาได้ประโยชน์ ถ้าไม่ทำตามความต้องการของเขา ก็อาจถูกกลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นแกล้งกล่าวหา แกล้งให้ย้าย หรือแม้กระทั่งขู่จะทำร้ายหรือฆ่า

3.อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย ข้าราชการที่ประจำทำหน้าที่ในท้องถิ่นซึ่งเป็นแดนที่มีผู้ก่อการร้าย มักจะถูกผู้ก่อการร้ายคุกคามจนอยู่ไม่ได้ อาจต้องละทิ้งหน้าที่หน้าที่ราชการ ถ้าทางการไม่ให้ความคุ้มกันเพียงพอ

4.อิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำ นอกจากอิทธิพลของข้าราชการเก่า ของผู้ประกอบการมิชชันนารี และของผู้ก่อการร้ายแล้ว ยังมีอิทธิพลของผู้อื่นที่ข้าราชการประจำเกรงกลัวอาจถูกบีบบังคับให้ทำผิดวินัยได้อีก ถ้าข้าราชการไม่ได้รับความคุ้มกันเพียงพอ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับดังกล่าว

✓ ข้าราชการ สอนชื่อ (2534: 50-52) ได้เสนอแนะวิธีในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ดังนี้

1.ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ไว้เพื่อให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ทั้งนี้โดยเจตนาและไม่เจตนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้นอย่างแจ่มชัด ชัดเจน และทั่วถึง โดยการนิเทศการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู

2.ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาแนวทางการรักษาวินัย โดยมุ่งเน้นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูมากกว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัย โดยกำหนดบทบาทในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันได้อย่างชัดเจน สม่าเสมอ และต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้ข้าราชการครูได้มีการประชุม รวมกลุ่มกันกระทำกิจกรรมพัฒนาการรักษาวินัยและเมื่อพบว่าข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำชมเชย ให้รางวัล ให้แรงกระตุ้น ให้มีการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นยิ่งขึ้น

3.หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรผลิตคู่มือเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูให้ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูได้ทราบเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาควรผลิตคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อข้าราชการครูจะได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง

4.หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับ ให้โรงเรียนและข้าราชการครูได้ทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดการฝึกอบรม สัมมนา ข้าราชการครูในด้านการรักษาวินัย

5.หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัย ควรดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูต่อไป

6. ควรกำหนดมาตรฐานการป้องกันข้าราชการครูมิให้กระทำผิดวินัยโดยมุ่งให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการป้องกันด้านต่าง ๆ และนำไปใช้ในการบริหารงานวินัยในโรงเรียน

7. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมและปฏิบัติจริงในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อจะได้นำประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของตน โดยยึดถือวิธีการป้องกันเป็นหลัก

8. ควรบรรจุเนื้อหาในเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการครูไว้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรของสถาบันที่ผลิตบุคคลไปเป็นข้าราชการครู และเป็นหลักสูตรในการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

สุรพันธ์ อรัญนารถ (2539: 19) กล่าวว่า การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำที่กำจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำผิดวินัย โดยต้องให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ครบถ้วนแจ่มแจ้งและทั่วถึง คุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากสิ่งที่จะชักนำให้เกิดการกระทำผิดวินัย และหาทางให้ข้าราชการได้ระบายความรู้สึกที่กดดัน ความต้องการหรือความคับข้องใจต่าง ๆ โดยไม่ต้องกระทำผิดวินัย

ฉลอง จิมสุข (2540: 26) กล่าวว่า การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ เป็นภารกิจสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำเพื่อหาแนวทางในอันที่จะป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย อีกทั้งยังต้องขจัดเหตุที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย รวมทั้งปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากเหตุที่จะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

✓ กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 63) ได้เสนอแนวทางในการป้องกันเพื่อมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. การป้องกันโดยประชาชน โดยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้บริการของทางราชการในภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนร้องเรียน เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันวินัยข้าราชการ โดยไม่ส่งเสริมหรือผลักดันให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่มีบิดบังการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ และคอยส่งข่าวให้ทางราชการทราบ เมื่อพบเห็นว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย วางมาตรการให้ความคุ้มครองปลอดภัยและความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้ร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนยกย่องข้าราชการที่ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติราชการดี ประพฤติดี วินัยดี

2. การป้องกันโดยสื่อมวลชน โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สื่อมวลชนเท่าที่จะทำได้ เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติราชการแต่ละเรื่อง และกรณีที่ข้าราชการทำดีและไม่ดี เพื่อให้ไปจัดทำเป็นข่าวหรือบทความเผยแพร่แก่สาธารณชน เขียนบทความพินิจลงในหนังสือพิมพ์รายวัน รายสัปดาห์

และทำรายการออกทางโทรทัศน์และวิทยุ เพื่อให้สาธารณชนรับรู้ถึงพฤติกรรมของข้าราชการที่ทางราชการประสงค์รวมทั้งตัวอย่างที่ดี ขอความร่วมมือจากสื่อมวลชนให้ช่วยสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการทั้งในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตน

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 41) กล่าวว่า เนื่องจากข้าราชการครุกระทำผิดวินัยเพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำ เช่น มัวเมาในอบายมุข มีโอกาสเปิดช่องล่อใจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลระหว่างงานกับคน หรือสาเหตุจากความเจ็บป่วยทางกายและจิต จึงควรดำเนินการโดย

1. การดูแลและมีตระวังไม่ให้ข้าราชการครุกระทำผิดวินัย
2. ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็นการผิดวินัยแต่เน้นๆ
3. ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
4. จัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครุได้เห็นและปฏิบัติตาม
6. การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

✓ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 90) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครุ โดยควรจัดให้มีคณะกรรมการคอยสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครุเพื่อช่วยเหลือและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครุกระทำผิดวินัย

✓ กล่าวโดยสรุป การป้องกันมิให้ข้าราชการครุกระทำผิดวินัย คือ การดำเนินการที่ผู้บริหารใช้เพื่อควบคุม สอดส่อง ดูแล ระมัดระวังการปฏิบัติงาน ความประพฤติของข้าราชการครุให้ปฏิบัติตามระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครุให้พ้นจากสิ่งที่จะทำให้กระทำผิดวินัย รวมถึงการศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการครุมีวินัย เพราะการป้องกันเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ข้าราชการครุไม่กระทำผิดวินัย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ในการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีต่างๆ

✓ 3.4 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครุที่กระทำผิดวินัย

✓ การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครุเป็นมาตรการเพื่อปราบปรามข้าราชการครุที่กระทำผิดวินัย เพื่อไม่ให้กระทำผิดหรือไม่กล้าจะกระทำผิด เพราะกลัวถูกลงโทษทางวินัย

✓ ประวีณ ณ นคร (2533: 101) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมายเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา ได้แก่

1. การสืบสวน
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา

3. การสอบสวน

4. การให้พักราชการ และการให้ออกไว้ก่อน

5. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

6. การลงโทษ

✓ อูษา ชลายนเดชะ (2544: 74-89) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยยังเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นตัวควบคุมกรอบความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีงาม ไม่ทำตามความต้องการเพื่อผลประโยชน์ของตนแต่ฝ่ายเดียว ถ้าไม่มีวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของข้าราชการครูก็จะทำให้เป็นการยากแก่การปกครอง แต่ควรให้มีการสอบสวนที่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งพบว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดจะเกิดผลดีทั้งในระบบโรงเรียน ในกระบวนการเรียนการสอนและผลต่อตัวครูเอง ซึ่งนับได้ว่าประสิทธิผลในการลงโทษสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพสะท้อนในความเป็นจริงต่างๆ ถึงเรื่องราวของครูกระทำผิดว่าแท้ที่จริงแล้วมีปริมาณครูผู้กระทำผิดไม่มากไม่น้อยและเมื่อแม้ครูที่กระทำผิดก็จะได้รับโทษตามกระบวนการยุติธรรมอย่างถ้วนหน้า อีกทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องก็ได้ให้ความสำคัญและเห็นค่าต่อการที่พยายามทำให้ข้าราชการครูอื่นๆ ทั่วไปได้ตระหนักและเข้าใจที่จะไม่กระทำผิดและโหม่งน้ำใจให้ทุกคนตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มศักยภาพ อันถือได้ว่าเป็นผลดีที่คุ้มค่าในการสะท้อนภาพให้คนทุกคนในสังคมได้รับรู้ถึงผลของการลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะมีผลเสียที่ตามมาต่อตัวครูผู้ได้รับการลงโทษ คือ ทำให้ครูผู้กระทำผิดเสียประวัติการทำงาน เสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ซึ่งสรุปผลอันเกิดจากการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู ได้ดังนี้

1. เพื่อระมัดระวังรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด
2. เพื่อจูงใจข้าราชการครูอื่นๆ ปรับปรุงตนให้ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูอื่นๆ ที่ไม่ได้กระทำผิด
4. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูทั่วไปมีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ
5. เพื่อเป็นมาตรการชี้วัดให้เห็นถึงความยุติธรรมที่มีในระบบราชการ
6. เพื่อเป็นการชี้้นำให้ครูหันมาร่วมกันรับผิดชอบและทำหน้าที่ด้วยสำนึกดี

ต่อสังคมมากขึ้น

7. เพื่อเป็นอุทาหรณ์ให้ข้าราชการครูแก้ไข ละเลิก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ประวิณ ณ นคร (2533: 41-44) กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในการปราบปราม คือ ใช้สำหรับลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยและปรามไว้ให้ข้าราชการโดยทั่วไปไม่กล้ากระทำผิดวินัย เพราะกลัวถูกลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นอันดับสุดท้ายในการรักษาวินัยข้าราชการ แต่ก็เป็มาตรการที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้อยู่ตราบเท่าที่ข้าราชการกระทำผิดวินัย ซึ่งพอจะกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายในการลงโทษทางวินัยมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

ราชการ

การลงโทษทางวินัย จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปกครองบังคับบัญชาคนหมู่มาก เพื่อให้ข้าราชการสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การลงโทษทางวินัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะควบคุมพฤติกรรมของหมู่คณะมากกว่าจะเป็นการลงโทษเพื่อตัวบุคคล

สุรพันธ์ อรัญนารถ (2539: 19) กล่าวว่า การปราบปรามข้าราชการที่กระทำผิดวินัย เป็นมาตรการสุดท้ายที่จะใช้บังคับแก่ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยเพื่อเป็นการเยยวยา แก้ไขเท่าที่จะทำได้เมื่อข้าราชการได้กระทำการฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนหรือธรรมเนียมของทางราชการที่กำหนดไว้ จะต้องได้รับโทษทางวินัยในผลของการกระทำนั้นๆ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยต้องดำเนินการทางวินัยเพื่อพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย ซึ่งการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิหรือประโยชน์อันพึงคาดหมายได้ของข้าราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ถูกลงโทษตัดเงินเดือนทำให้ได้รับเงินเดือนไม่ครบตามจำนวนที่คาดหมายว่าจะได้ นอกจากนั้นการลงโทษทางวินัยยังทำให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษเสียประโยชน์อย่างอื่นอีก เช่น ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541: 27) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการทางวินัยว่า หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ซึ่งได้แก่การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การสั่งลงโทษหรืองดโทษ รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ ระหว่างสอบสวนพิจารณา เช่น การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา เป็นต้น

สมวาท จงหมื่นไวยุ (2544: 45-46) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู เป็นทางหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดวินัย เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ในองค์กร จะได้ไม่กล้าทำผิดวินัยและช่วยกันรักษาวินัย ซึ่งเป็นวิธีการรักษาวินัยวิธีการหนึ่ง

พิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์ (2544: 13) กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการที่เป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยผู้บังคับบัญชาและองค์กรมีหน้าที่จะต้องดำเนินการในขั้นตอนสำคัญไปตามลำดับคือ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวนเพื่อพิจารณาความผิด การพิจารณาโทษ และการสั่งลงโทษ

วสันต์ อุษณีย์พันธ์ (2546: 22) กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการที่จะใช้กรณีที่บุคลากรขององค์การประพฤติปฏิบัติเกินเลยไปจากกรอบแบบแผนแห่งความประพฤติที่มีการกำหนดไว้ หากไม่นำมาใช้ก็จะส่งผลให้แบบแผนดังกล่าวลดความสำคัญลง และจะทำให้เกิดปัญหาในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การรุนแรงขึ้นในโอกาสต่อไป ผลงานขององค์การอาจจะประสบความล้มเหลวโดยสิ้นเชิงในที่สุด ดังนั้นแม้จะเกิดผลในทางลบต่อความรู้สึกของบุคลากรก็จำเป็นต้องทำ เพื่อความสำเร็จของงานและขวัญกำลังใจของคนส่วนใหญ่

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลความประพฤติ และการทำงานของข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน ทั้งยังต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการในหน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ดำเนินการในการพิจารณาลงโทษตามขอบเขตของอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ลดหลั่นกันไปตามความร้ายแรงของความผิดที่กระทำ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 วรรค 3 บัญญัติว่า เมื่อปรากฏมีมูลเหตุที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที วรรค 4 บัญญัติว่า เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที ระดับโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จำต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรลดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ซึ่งโทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

4. ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน

วินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนจะเป็นอย่างไร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาวินัยข้าราชการครู คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นผู้ที่ส่งเสริมและกำกับให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของทางราชการ แต่ทั้งนี้ก็ได้หมายความว่าข้าราชการครูทุกคน จะเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยควมมีวินัยข้าราชการ ที่เกิดจากการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียน ความมีวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนจึงแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านต่างๆ ของผู้บริหาร ดังนี้

4.1 เพศ

เพศ หมายถึง ชายหรือหญิงเป็นลักษณะที่บอกให้ใครๆ รู้ว่าบุคคลคนนั้นๆ เป็นผู้ชายหรือผู้หญิงในลักษณะที่เป็นรูปธรรม หรือในลักษณะนามธรรม คือ ความรู้สึกความต้องการ การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ กันในระหว่างชายและหญิง

สินีนาฏ สุทธจินดา (วรรณพร ตุลยาพร. 2546: 52-53 ; อ้างอิงจาก สินีนาฏ สุทธจินดา. 2543: 43-44) กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งทางโครงสร้างของร่างกาย อารมณ์ และความต้องการทางสังคมและความสนใจต่างๆ เพศเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางชีวภาพและทางสภาพแวดล้อม ความแตกต่างทางชีวภาพทำให้เกิดการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแต่ละเพศ ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดบทบาท บุคลิกภาพและแบบแผนของพฤติกรรมของผู้หญิงและผู้ชาย เช่น การอบรมเลี้ยงดู เงื่อนไขสังคมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังนั้นบรรทัดฐานทางสังคมจึงเป็นผู้กำหนดบทบาททางเพศให้เพศหญิงและเพศชาย มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Guskin (ยุพิน ดันวิสุทธิ. 2541: 39 ; อ้างอิงจาก Guskin. 1964: 84) กล่าวว่า สังคมไทยมีลักษณะเป็นสองมาตรฐาน (Double Standard) โดยสังคมไทยมีแนวโน้มจะอบรมเลี้ยงดูเพศหญิงให้มีความอ่อนโยน สุภาพ เรียบร้อย ในขณะที่เพศชายจะได้รับการอบรมให้มีความเข้มแข็งและโดยธรรมชาติเพศชายและเพศหญิงก็มีลักษณะแตกต่างกันทั้งโครงสร้างทางกายและจิตใจ ลักษณะนี้ย่อมมีผลต่อบุคลิกภาพ ทักษะคิด และพฤติกรรมของเพศทั้งสอง

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ รวมถึงความสนใจในเรื่องราวต่างๆ ซึ่งเป็นผลทำให้พฤติกรรมของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันด้วย

4.2 ประสพการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

สมนึก ปรีชา (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมวาท จงหมื่นไวย์ (2544: 120) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยและด้านการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย นั้นแสดงให้เห็นว่า

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันมาก ๆ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (ประเทือง สังข์นาค. 2545: 7-8 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2521: 225) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี แต่จำนวนปีที่ทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่ามีประสบการณ์น้อยหรือมากกว่า เพราะแต่ละวันทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

จิราภรณ์ พันธน้อย (2547: 94-95) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แบ่งออกเป็นต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 11 – 20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารที่ต่างกันจะมีผลต่อการดำเนินการรักษา วินัยข้าราชการครู ประสบการณ์ของผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมาก ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยของข้าราชการครู

4.3 ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 49-50) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการ สอบสวนวินัยข้าราชการครู จะนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ซึ่งหมายถึง ความซำนึซำนาญและความชัดเจนในวิธีการสอบสวนวินัยข้าราชการครูเป็นส่วนสำคัญ ที่เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาไปใช้ในการป้องกันและการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูในโรงเรียนของตน

เฉลิมพร พงษ์ภู (2538: 56) ได้ศึกษากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของ ข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสืบสวนทางวินัย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนผู้บังคับบัญชาควรใช้ดุลยพินิจแต่งตั้งบุคคล ผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาและผู้มีความชำนาญงานด้านการสืบสวนเป็นคณะกรรมการ สืบสวน นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านวินัยสามารถดำเนินการทางวินัยได้อย่าง ถูกต้อง บริสุทธ์ และยุติธรรม

ยุพิน ดันวิสุทธ์ (2541: 81-82) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการ ควบคุมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านตัวแปรอิสระ ที่เกี่ยวกับ ประสบการณ์ทางวินัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางวินัยมาก แสดงบทบาท จริงในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทางวินัยปานกลาง และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทางวินัยน้อย

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร จะช่วยให้ข้าราชการครูมีวินัย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาวิธีการ ความรู้ ประสบการณ์เดิมที่ผู้บริหารได้รับมาปรับใช้ ในการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งยังส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยมากยิ่งขึ้นด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจเลือกตัวแปรด้าน เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู มาใช้ในการศึกษาถึงการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

✓ 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายคน แต่ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาผลงานวิจัยที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ดังต่อไปนี้

ชำนานู สอนชื่อ (2534: 42-43) ได้ศึกษาวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูในระดับปานกลาง ส่วนด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย และด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลดความกดดันของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

✓ เฉลิมพร พงษ์ภู (2538: 56) ได้ศึกษากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสืบสวนทางวินัย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนผู้บังคับบัญชาควรใช้ดุลยพินิจแต่งตั้งบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหาและผู้มีความชำนาญงานด้านการสืบสวนเป็นคณะกรรมการ

สืบสวน รวมถึงควรมีการควบคุมให้การสืบสวนเป็นไปตามขั้นตอน และผู้บังคับบัญชาควรใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาว่าจะลงโทษผู้กระทำผิดวินัยสถานใด

✓ สุปรียา อรุณรัตน์ (2539: 34) ได้ศึกษาการกระทำความผิดทางวินัยตามมาตรา 91, 92 และ 98 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า มาตราที่มีผู้กระทำผิดมากที่สุดคือมาตรา 98 กรณีไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ โดยการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ มาตรา 92 กรณีไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และมาตรา 91 กรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ฉลอง ฉิมสุข (2540: 82-83) ได้ศึกษาความพอใจของครูต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่สอนในโรงเรียนซึ่งเขตที่ตั้งและหมวดวิชาต่างกันคือ ในเขตอำเภอเมืองกับในเขตอำเภอรอบนอก และในหมวดวิชาสามัญกับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพ มีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำไปหาสูง คือ ด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และเมื่อเปรียบเทียบความพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง กับในเขตอำเภอรอบนอกมีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองมีความพอใจน้อยกว่าครูที่อยู่ในเขตอำเภอรอบนอก ส่วนครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ กับในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพมีความพอใจต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในหมวดวิชาการทำงานและอาชีพมีความพอใจน้อยกว่าครูที่สอนในหมวดวิชาสามัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2541: บทคัดย่อ) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการที่มีข้อบังคับไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา เช่น การเล่นพรรคเล่นพวกทำให้การลงโทษผู้กระทำผิดเป็นไปได้ยาก ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและสังคม เช่น การยกย่องคนรวยโดยไม่คำนึงถึงที่มาของทรัพย์สิน มีวัฒนธรรมการบริโภคที่ฟุ่มเฟือย การเสนอแบบอย่างข้าราชการครูที่มีวินัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อย การให้การเสริมแรงกับข้าราชการครูผู้มีวินัยและจริยธรรมดีเด่นมีน้อย ข้าราชการครูขาดความสำนึกในความเป็นครู และขาดความตระหนักในความสำคัญของการมีวินัย สภาพเศรษฐกิจเป็นเหตุให้ต้องแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงวินัย นโยบายขาดความชัดเจนของพฤติกรรมที่บ่งถึงความมี

วินัย หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนานโยบายยังทำงานไม่เต็มรูปแบบทั้งด้านการกำหนดนโยบาย เผยแพร่และพัฒนานโยบาย รวมทั้งการติดตามประเมินผลการพัฒนา

ยุพิน ตันวิสุทธิ (2541: 96) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการควบคุม การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มี ปัจจัยภูมิหลังทางสังคมเรื่องระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีบทบาทที่กระทำจริงแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยภูมิหลังทางสังคมเรื่องอื่นๆ เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง อายุ อายุราชการ เพศ รายได้ครอบครัว และประสบการณ์ทางวินัยแตกต่างกัน มีบทบาทที่กระทำจริง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทในการ ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา คือภูมิหลังในเรื่องการศึกษา ส่วนผู้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติต่อระบบ ราชการที่ต่างกัน มีบทบาทที่กระทำจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทัศนะ คติต่อระบบราชการมีผลต่อการแสดงบทบาทในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านผู้บังคับบัญชา ที่มีบทบาทที่คาดหวังแตกต่างกัน มีบทบาทที่กระทำจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บทบาทที่คาดหวังมีผลต่อการแสดงบทบาทในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการที่ต่างกัน มีบทบาทที่กระทำจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมีผลต่อการแสดงบทบาทในการ ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทที่กระทำจริงแตกต่างกัน ข้าราชการใต้บังคับ บัญชากระทำผิดวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บทบาทที่กระทำจริงของ ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ แต่อย่างไรก็ตาม ก็เป็นที่น่าสังเกต ซึ่งพบว่าบทบาทที่ต่างกันจะส่งผลต่อเรื่องความร้ายแรงของการกระทำผิดแตกต่างกันบ้าง

✓ สมนึก ปรีชา (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ในด้านการใช้ภาวะ ผู้นำ การฝึกอบรมและการสร้างเงื่อนไข พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ส่งเสริมวินัยข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อจำแนกตามโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า การส่งเสริมวินัย ข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

✓ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 77-79) ได้ศึกษาเรื่องวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการ กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย ด้านการ ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านการเสริมสร้างวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย อันดับสุดท้ายคือ การให้ ความรู้แก่ข้าราชการครู

ธวัชณ์ โควินท์ (2544: 95) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 มีการแสดงบทบาทในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทุกด้านคือ ด้านการส่งเสริม ด้านการป้องกันและด้านการปราบปราม ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามระเบียบของข้าราชการครู โดยภาพรวมแล้วส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพ การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ การมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการป้องกันส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

✓ สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 108-112) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี และการเป็นกันเองกับคณะครู ด้านการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ สนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณจรรยาบรรณมารยาทครูและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ครูทราบโดยสอดแทรกในเวลาประชุมเสมอ ด้านการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ให้โอกาสแก่ผู้กระทำผิดเล็กน้อยได้แก้ไขปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษทางวินัย และการใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมีเมตตาจิตมากกว่ายึดตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียวในการลงโทษทางวินัย

✓ อุษา ชลาชนเดชะ (2544: 89) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการลงโทษทางวินัย: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สรุปว่า การดำเนินการทางวินัยยังเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นตัวควบคุมกรอบความประพฤติของข้าราชการครูให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีงามไม่ทำตามความต้องการเพื่อผลประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว ถ้าไม่มีวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของข้าราชการครูก็จะทำให้เป็นการยากแก่การปกครอง แต่ควรให้มีการสอบสวนที่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริงและพบว่าเมื่อมีการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดแล้ว เกิดผลดีทั้งด้านระบบโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอนและผลต่อตัวครูเอง ซึ่งนับได้ว่าประสิทธิผลในการลงโทษสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพสะท้อนในความเป็นจริงต่างๆ ถึงเรื่องราวของครูผู้กระทำผิดว่าแท้จริงแล้วมีปริมาณครูที่กระทำผิดไม่มากและแม้เมื่อพวกเขาครูที่

กระทำผิดแล้วก็ได้รับโทษตามกระบวนการยุติธรรมอย่างถ้วนหน้า อีกทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องก็ได้ให้ความสำคัญและเห็นค่าต่อการที่พยายามทำให้ข้าราชการครูอื่นๆ ทั่วไปได้ตระหนักและเข้าใจที่จะไม่กระทำผิดและโน้มน้าวใจให้ทุกคนตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มศักยภาพ อันถือได้ว่าเป็นผลดีที่คุ้มค่าในการสะท้อนภาพให้คนทุกคนในสังคมได้รับรู้ถึงผลของการลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นผลเสียที่ตามมาต่อตัวครูผู้ได้รับการลงโทษ คือ ทำให้ผู้กระทำผิดเสียประวัติการทำงาน เสียโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการหรือเสียสิทธิบางประการ เช่น สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ และสำหรับครูผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนอาจมีผลกระทบทางเศรษฐกิจในครอบครัวต่อเรื่องค่าครองชีพของข้าราชการครูผู้นั้น

✓ วิวรรณ ไชยวรรณ (2545: 141) ได้ศึกษาการกระทำผิดทางวินัย และสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2542 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษากระทำผิดทางวินัยและได้รับโทษในลักษณะต่างๆ คือ ประพฤติตนไม่เหมาะสม การละทิ้งหน้าที่ราชการ ละเลยไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงมีลักษณะแสวงหาผลประโยชน์ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งข้าราชการที่กระทำผิดทางวินัยและได้รับโทษทางวินัย คือ โทษตัดเงินเดือนจำนวน 10 คน โทษพักกักกันจำนวน 8 คน โทษปลดออกจำนวน 2 คน โทษไล่ออกจำนวน 2 คน โทษลดขั้นเงินเดือนจำนวน 1 คน

✓ วสันต์ อุษณีย์พันธุ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ระหว่างปี พ.ศ. 2535 – 2544 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี กระทำผิดวินัยตามลักษณะเกี่ยวกับการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วตามฐานของการกระทำผิดเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมของทางราชการมากที่สุด และได้รับโทษทางวินัยระดับภาคภัณฑ์มากที่สุด โดยผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำแหน่งครู เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และเป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย

✓ จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547: 90-91) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับมาก 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การสร้างขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกและพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย การฝึกอบรมทางวินัย ซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำตามลำดับ

✓ อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 107-111) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความเห็นวาทะบทาผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอฟฟ์แมน (Hoffman. 1970: 826) ได้ศึกษาการฝึกอบรมระเบียบวินัยด้วยแนวทาง 3 วิธี คือ การให้เหตุผล การยับยั้งความรัก และการรวมอำนาจ ซึ่งผลปรากฏว่า การใช้วิธีโดยการฝึกให้มีเหตุผล พบว่า จะทำให้เด็กมีระเบียบวินัยในตนเองสูงกว่าเด็กที่ได้รับการฝึกอบรมระเบียบวินัยจากบิดามารดาโดยใช้วิธีการยับยั้งความรักและการรวมอำนาจ

เน็ดจาติ และไทร์ (Nedjati and Trie. 1978: 109) ได้ศึกษาหลักการสอบสวนพิจารณาความผิดทางวินัย สรุปได้ว่า ยึดหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญคือ ผู้ที่ทำการสอบสวนวินัยตลอดจนผู้บังคับบัญชาและผู้ใช้อำนาจในการลงโทษข้าราชการจะต้องไม่เป็นบุคคลที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกัน หรือมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่ดำเนินการสอบสวนวินัย และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหาเพื่อปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตนเอง

ครอเลย์ (Crawley. 1983: 2840-A) ได้ศึกษาทัศนคติของครูและนักเรียนที่มีต่อวิธีดำเนินการและพฤติกรรมนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการรักษาระเบียบวินัยของครูที่ได้รับการฝึกอบรม กับนักเรียนของครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ครูส่วนหนึ่งยอมรับในการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการรักษาระเบียบวินัยและนักเรียนในชั้นของครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

เดวิส (Davis. 1985: 282) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทั่วไปนั้นย่อมจะเกิดผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อทำให้งานที่ได้ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะควบคุมหรือรักษาวินัยของบุคคล

เอนเกอร์ และคณะ (อุดมศักดิ์ เพชรผา. 2548: 62 ; อ้างอิงจาก Enger And Other. 1992: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ใครเป็นผู้ควบคุมการทำผิดวินัยเปรียบเทียบระหว่างความสำนึกของครูใหญ่กับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยม ปรากฏผล ดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการวางตัวของครูและครูใหญ่ในความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามวินัยของนักเรียนเปรียบเทียบระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ต่อสถานการณ์ช่วงสั้นๆ โดยใช้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ ระดับละ 40 คน ใช้การสำรวจสองครั้งด้วยความเข้มงวดในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งถูกจัดการ

ควบคุมให้เกิดความรับผิดชอบอื่นๆ อีก 160 แบบด้วยสัดส่วนเดิม อัตราความรับผิดชอบทั้งหมด 57% การค้นหาชี้ให้เห็นว่า มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ไป ซึ่งอยู่ในบรรดากลุ่มทั้งหมด ด้วยการพิจารณาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่างๆ ไป และเห็นด้วยอย่างยิ่งในระหว่างกลุ่มประถมและมัธยมในเรื่องความกดดันความรับผิดชอบ การเพิ่มความกดดันในเรื่องวินัยดูเหมือนจะเป็นเรื่องของครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไปเป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับความเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับการดูแลการทำผิดวินัยบางอย่างและยังมีกฎระเบียบที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการเกี่ยวกับความผิดอื่นๆ

กอร์ดอน (วิวรรณ์ ไชยวรรณ. 2545: 64 ; อ้างอิงจาก Gordon. 1995: 18-21) ได้ทำการวิจัยเรื่องการค้นหาสาเหตุ: ประเด็นทางกฎหมายว่าด้วยวินัยของนักเรียน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ศาลได้นำเอาระเบียบวินัยของนักเรียนขึ้นมาทบทวนใหม่ พิจารณาหลักการโดยใช้เหตุผลมากกว่ากฎระเบียบ ทั้งนี้ศาลได้นำเอากรณีต่างๆ ขึ้นมาศึกษา เช่น การกักตัว การลงโทษ การให้ออกจากโรงเรียน การให้ย้ายสถานศึกษา การงดคะแนน และการไล่ออกจากโรงเรียน

โอเค และคูสิค (Okey and Cusick. 1995: 244-267) ได้ทำการวิจัยเรื่องการหยุดเรียนกลางคัน เพื่อศึกษาการหยุดเรียนกลางคันของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีอคติต่อโรงเรียนและสะท้อนให้เห็นว่าหลังจากนักเรียนออกเรียนกลางคันแล้วยังส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน ซึ่งมองว่า โรงเรียนทำให้เกิดความล้มเหลวทางการเรียน การกระทำผิดระเบียบวินัยและท้ายที่สุดคือการออกจากโรงเรียนกลางคัน

จอห์นสัน (Johnson. 1997: 2769-A) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบวินัยในด้านต่างๆ ของโรงเรียนและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครู จะช่วยลดจำนวนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำผิดต่างๆ และส่งผลต่อการหยุดและเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนั้นยังได้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดทีมงานรักษาระเบียบวินัยและการจัดกลุ่มเพื่อให้คำปรึกษาของครูว่า จะช่วยป้องกันปัญหาการทำผิดวินัยซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่ ผู้บริหารทุกคนเห็นด้วยที่ว่า ทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครูจะช่วยลดปัญหาการทำผิดวินัยและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการทำผิดวินัย

ทัตเกอร์ (Tucker. 1999: 290-A) ได้ศึกษาการทำผิดวินัยของนักเรียนโรงเรียนเบอร์มิวดาไฮสคูล โดยร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและผู้บริหาร พบว่า ความประพฤติดีวินัยของโรงเรียนมัธยมของโรงเรียนคือ การไม่เคารพครู การขาดเรียน ความหยาบคาย การดื่มเหล้าหรือยาเสพติด ความรุนแรง เป็นต้น ซึ่งนักเรียนชายจะมีมากกว่านักเรียนหญิงเป็น 3 เท่า และความประพฤติเหล่านี้ผลักให้โรงเรียนเป็นผู้ดูแล ฉะนั้นในการลงโทษจึงได้ถูกนำมาใช้ในทางที่ผิดบ้าง ซึ่งผู้ปกครองบางส่วนก็จะตำหนิครูและโรงเรียน ด้านครูและผู้บริหารมักจะตำหนิสิ่งแวดล้อมทางบ้าน ดังนั้นความประพฤติไม่ดีที่เกิดขึ้นนี้ เนื่องจากไม่ได้มีการตกลงร่วมมือกันทุกฝ่าย สิ่งสนับสนุนที่สำคัญคือ การสนทนาร่วมกันเป็นกลุ่ม

โคล (Cole, 2000: 3850-A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยครูใหญ่ ในด้านการควบคุมดูแลวินัย ตามความคิดเห็นของครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนของรัฐ จอร์เจีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในการกำจัดกลุ่มที่จะ รวมกลุ่มกันกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ เบื้องต้นของผู้ช่วยฝ่ายบริหารวินัยแตกต่างกันในเรื่อง การเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้ เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

เอนซิลโซ (Enciso, 2001: 961) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวินัยตามทัศนะของครูและ ผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมด้านวินัยคือพฤติกรรมไม่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ครูไม่มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติใดๆ ต่อปัญหาวินัยมีประสิทธิภาพในการป้องกัน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม แต่ผู้บริหารรู้สึกว่าการเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายการแก้ปัญหาไปใช้ได้อย่าง ประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ทำให้เห็นว่า วินัยข้าราชการครู เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะถ้าบุคลากรในสถานศึกษาหรือองค์กรมีวินัย ก็จะทำให้พ้องต่อการสงบสุข เจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงาน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีหน้าที่สั่งสอน อบรมให้ความรู้แก่นักเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการ ครูจะต้องมีวินัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาให้ทราบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความ ผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัย ผู้บริหารดำเนินการอยู่ใน ระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษา วินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2549 มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 56 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 103 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สำนักงานเขตเป็นชั้นในการสุ่ม

ขั้นที่ 3 เทียบสัดส่วนของจำนวนผู้บริหาร จำแนกตามเขตเพื่อกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จำแนกตามเขต ดังนี้ เขตธนบุรี จำนวน 31 คน เขตคลองสาน จำนวน 16 คน เขตบางกอกน้อย จำนวน 24 คน เขตบางกอกใหญ่ จำนวน 11 คน และเขตบางพลัด จำนวน 21 คน รวมทั้งหมด 103 คน

ขั้นที่ 4 ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานเขตธนบุรี	17	40	31
2	สำนักงานเขตคลองสาน	7	21	16
3	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	15	30	24
4	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	6	14	11
5	สำนักงานเขตบางพลัด	11	27	21
	รวม	56	132	103

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้น ซึ่ง ประยุกต์มาจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 61-68) สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 153-159) ธวัชณ์ ไควินทร์ (2544: 114-120) และ อุดมศักดิ์ เพชรผา (2548: 163-172) ให้ครอบคลุมการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความรู้ แก่ข้าราชการครู 2) ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู 3) ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือสมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการในการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา คือ 1) ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู 2) ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู 3) ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วน ตามขอบเขตที่กำหนด ตรวจสอบภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและปรับปรุง

4. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตากสิน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984: 161) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ดังนี้ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูเท่ากับ 0.84 ด้านการลดความกดดันข้าราชการครูเท่ากับ 0.87 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความผิดเท่ากับ 0.86 ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยเท่ากับ 0.87 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือถึงศึกษาธิการเขตทั้ง 5 สำนักงานเขตเพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามและให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมายังฝ่ายศึกษาธิการเขตต้นสังกัด และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3. บางโรงเรียนไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานไปยังฝ่ายศึกษาธิการเขตอีกครั้งหนึ่งเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 98 ฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 95 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาโดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมดมาหาคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง มาก	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง น้อย	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ต่อจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตอนที่ 1) วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ตอนที่ 2) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ด้านการดำเนินการ

ทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

5. การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC
 - 2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
 - 3.2 ทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (t – distribution)
df	แทน	ค่าระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (F – distribution)
P	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัย
ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย
แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู วิเคราะห์
โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความ
กดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการ
ทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe 's test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	27.6
หญิง	71	72.4
รวม	98	100
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน		
ต่ำกว่า 5 ปี	22	22.4
ระหว่าง 5 – 10 ปี	43	43.9
มากกว่า 10 ปี	33	33.7
รวม	98	100
ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู		
เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย	74	75.5
ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย	24	24.5
รวม	98	100
รวมทั้งสิ้น	98	100

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งตอบแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และเป็นเพศชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ส่วนใหญ่ เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตอนที่ 2 การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. จัดให้มีเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ	4.44	0.56	มาก
2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูทราบโดยสอดคล้องตรงกันในเวลาประชุมอยู่เสมอ	4.26	0.71	มาก
3. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ	4.29	0.85	มาก
4. สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตามโอกาสอันควร	4.72	0.47	มากที่สุด
5. จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม	4.29	0.85	มาก
6. เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในโอกาสต่างๆ	3.91	0.97	มาก
7. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสารเกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัยข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ	4.23	0.73	มาก
8. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	3.88	0.94	มาก
9. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ๆ โดยกระทำเป็นระยะๆ	4.18	0.76	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่ข้าราชการครู ผู้รับผิดชอบ	4.39	0.86	มาก
11. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบถึงระเบียบวินัย ในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ	4.63	0.54	มากที่สุด
12. ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น	4.71	0.48	มากที่สุด
รวม	4.43	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อการสนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตามโอกาสอันควร ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.47) ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.48) และการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบถึงระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการลดความกดดัน
แก่ข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของข้าราชการครู	4.43	0.59	มาก
2. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวก ต่อการทำงานของครู	4.85	0.36	มากที่สุด
3. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองกับข้าราชการครู ในโรงเรียน	4.87	0.34	มากที่สุด
4. สำรวจปัญหาของครูในเรื่องความกดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัย ของครูในโรงเรียน	3.95	0.84	มาก
5. เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์หลายๆ รูปแบบ	4.66	0.54	มากที่สุด
6. เปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ได้หลายรูปแบบ	4.65	0.59	มากที่สุด
7. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าพบและปรึกษาปัญหาได้ อย่างมีระบบ	4.67	0.51	มากที่สุด
8. สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของโรงเรียนเพื่อให้ ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์และนันทนาการ	4.61	0.57	มากที่สุด
9. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการ พักผ่อนหย่อนใจ	4.81	0.42	มากที่สุด
10. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจของข้าราชการครู	4.87	0.34	มากที่สุด
11. ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับ ข้าราชการครู	4.69	0.48	มากที่สุด
12. ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ข้าราชการครูทุกคน	4.91	0.29	มากที่สุด
13. สำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษา ระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน	3.81	0.76	มาก
14. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะ ในการประชุมครู	4.47	0.74	มาก
รวม	4.76	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการลดความกดดันแก่ข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ การจัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.74) การจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.59) การสำรวจปัญหาของครูในเรื่องความกดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.84) และการสำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและหาทางแก้ไข	4.30	0.66	มาก
2. ตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแล พฤติกรรมข้าราชการครู	3.50	0.74	มาก
3. ศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนจะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ	4.00	0.70	มาก
4. จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแล รับฟังความคิดเห็น คำร้องทุกข์และข้อเสนอแนะเรื่องวินัยข้าราชการครู	4.05	0.72	มาก
5. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.86	มาก
6. นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากร ในเรื่องวินัยข้าราชการครู	4.54	0.61	มากที่สุด
7. เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	4.63	0.56	มากที่สุด
8. จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของตนเอง	4.57	0.69	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9. มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องแก่ข้าราชการครูที่ ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย	4.65	0.56	มากที่สุด
10. กำกับ ติดตามพฤติกรรมของข้าราชการครูทั้งในและ นอกเวลาราชการ	3.74	0.83	มาก
11. พิจารณาความดี ความชอบโดยใช้วินัยข้าราชการครูและ ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง	4.77	0.47	มากที่สุด
12. ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครู จากทั้งอิทธิพล ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ทำให้ประพฤติดีวินัย	4.54	0.66	มากที่สุด
รวม	4.34	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อพิจารณาความดี ความชอบโดยใช้วินัยข้าราชการครูและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.47) มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.56) เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.56) จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของคณะครูด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.69) นิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ในเรื่องวินัยข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.61) และช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครู จากทั้งอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ทำให้ประพฤติดีวินัย ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการทาง
วินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยทุกคน ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4.91	0.29	มากที่สุด
2. ยึดกฎระเบียบในการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด	4.72	0.49	มากที่สุด
3. เมื่อมีการกล่าวหาหรือร้องเรียนว่ากระทำผิดวินัยต้อง แต่งตั้งกรรมการสืบสวนหามูลความจริงก่อนดำเนินการ ทางวินัยตามอำนาจที่มี	4.88	0.33	มากที่สุด
4. ไม่มองข้ามเรื่องเล็กน้อยในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	4.86	0.35	มากที่สุด
5. พบเห็น หรือทราบการกระทำผิดวินัย จะต้องรีบดำเนินการ แก้ไขทันที ก่อนเรื่องจะลุกลามมากยิ่งขึ้น	4.87	0.34	มากที่สุด
6. เปิดโอกาสให้ครูที่กระทำผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิด วินัยก่อนดำเนินการทางวินัย	4.83	0.41	มากที่สุด
7. ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิด ไม่เกินอำนาจ ของตน	4.73	0.53	มากที่สุด
8. ใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดตัวบทกฎหมาย อย่างเดียวในการลงโทษ	3.35	0.84	ปานกลาง
9. เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรกต้องเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบหรือทำทัณฑ์บนไว้ก่อน	4.76	0.48	มากที่สุด
10. ก่อนจะลงโทษข้าราชการครูทุกครั้งต้องให้มีการสืบสวน หาข้อเท็จจริงเสมอ	4.90	0.30	มากที่สุด
11. เปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดวินัยเล็กน้อย แก้ไข ปรับปรุง ตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ	4.79	0.46	มากที่สุด
12. การลงโทษทุกครั้งมีการเรียกผู้ที่กระทำผิดมาอบรมชี้แจง เหตุผลของการถูกลงโทษเพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการ ลงโทษ	4.76	0.48	มากที่สุด
รวม	4.87	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดด้วยบทกฎหมาย อย่างเดียวในการลงโทษ ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร รายด้านและโดยรวม

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	4.43	0.61	มาก
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู	4.76	0.46	มากที่สุด
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย	4.34	0.52	มาก
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่ กระทำผิดวินัย	4.87	0.34	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.34) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก และด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพทางด้านวินัยข้าราชการครู วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test) ปรากฏผลดังตาราง 8 - 24

ตาราง 8 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. จัดให้มีเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบและวินัยข้าราชการครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ	4.48	0.58	4.42	0.55	0.47	0.64
2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ ข้าราชการครูทราบโดยสอดคล้องตรงในเวลาประชุม อยู่เสมอ	4.22	0.58	4.27	0.76	-0.32	0.75
3. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ	4.33	0.83	4.27	0.86	0.34	0.73
4. สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตามโอกาสอันควร	4.70	0.47	4.73	0.48	-0.27	0.79
5. จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ระเบียบวินัย ของข้าราชการครูให้ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม	4.48	0.75	4.21	0.88	1.41	0.16
6. เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการ ครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ในโอกาสต่างๆ	4.26	0.81	3.77	1.00	2.24*	0.03
7. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสารเกี่ยวกับการ ประพฤติผิดวินัยข้าราชการครูให้ข้าราชการครู ในโรงเรียนได้รับทราบ	4.44	0.64	4.15	0.75	1.77	0.08
8. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	4.19	0.79	3.76	0.98	2.02	0.05

ตาราง 8 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
9. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ๆ โดยกระทำเป็น ระยะๆ	4.30	0.72	4.14	0.78	0.90	0.37
10. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่ ข้าราชการครูผู้รับผิดชอบ	4.59	0.69	4.31	0.90	1.65	0.10
11. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบถึงระเบียบ วินัยในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ	4.59	0.57	4.65	0.54	-0.45	0.66
12. ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น	4.70	0.54	4.72	0.45	-0.13	0.89
รวม	4.56	0.51	4.38	0.64	1.28	0.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงเรื่องของการเชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาให้ความรู้แก่
ข้าราชการครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในโอกาสต่างๆ เท่านั้น ที่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
จำแนกตามเพศ

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของข้าราชการครู	4.48	0.51	4.41	0.62	0.54	0.59
2. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวก ต่อการทำงานของครู	4.85	0.36	4.85	0.36	0.08	0.93
3. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองกับ ข้าราชการครูในโรงเรียน	4.89	0.32	4.86	0.35	0.38	0.70
4. สำรวจปัญหาของครูในเรื่องความกดดันเกี่ยวกับ ระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน	4.11	0.75	3.89	0.87	1.18	0.24
5. เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตาม คำร้องทุกข์หลายๆ รูปแบบ	4.78	0.42	4.62	0.57	1.49	0.14
6. เปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูก กล่าวหาได้หลายรูปแบบ	4.59	0.57	4.68	0.60	-0.62	0.54
7. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าพบและปรึกษา ปัญหาได้อย่างมีระบบ	4.67	0.48	4.68	0.53	-0.08	0.94
8. สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของ โรงเรียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์ และนันทนาการ	4.67	0.55	4.59	0.58	0.58	0.56
9. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคี และการพักผ่อนหย่อนใจ	4.78	0.51	4.82	0.39	-0.41	0.68
10. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจของ ข้าราชการครู	4.81	0.40	4.89	0.32	-0.94	0.35
11. ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดัง ให้กับข้าราชการครู	4.59	0.50	4.73	0.48	-1.28	0.20
12. ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ ข้าราชการครูทุกคน	4.93	0.27	4.90	0.30	0.37	0.71

ตาราง 9 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
13. สำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการ รักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน	4.04	0.65	3.72	0.78	2.05*	0.04
14. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถาม หรือเสนอแนะในการประชุมครู	4.37	0.79	4.51	0.71	-0.82	0.41
รวม	4.81	0.40	4.73	0.48	0.80	0.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงเรื่องสำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการ
รักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียนเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
จำแนกตามเพศ

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและหาทางแก้ไข	4.30	0.61	4.30	0.68	0.00	1.00
2. ตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแล พฤติกรรมข้าราชการครู	3.67	0.78	3.44	0.71	1.39	0.17
3. ศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนจะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่างๆ	4.26	0.76	3.90	0.66	2.15*	0.04
4. จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแลรับฟังความคิดเห็น คำร้องทุกข์และข้อเสนอแนะเรื่องวินัยข้าราชการครู	3.96	0.76	4.08	0.71	-0.74	0.46
5. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.90	3.79	0.84	1.28	0.20
6. นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากร ในเรื่องวินัยข้าราชการครู	4.41	0.64	4.59	0.60	-1.34	0.18
7. เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	4.63	0.63	4.63	0.54	-0.03	0.97
8. จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของคณะครูด้วยกันเอง	4.56	0.58	4.58	0.73	-0.14	0.89
9. มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย	4.70	0.47	4.63	0.59	0.55	0.58
10. กำกับ ติดตามพฤติกรรมของข้าราชการครูทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.96	0.81	3.66	0.83	1.62	0.11
11. พิจารณาความดี ความชอบโดยใช้วินัยข้าราชการครูและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง	4.89	0.32	4.72	0.51	1.97	0.05

ตาราง 10 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
12. ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครู จากทั้ง อิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ทำให้ ประพฤติดวินัย	4.56	0.70	4.54	0.65	0.14	0.89
รวม	4.44	0.51	4.30	0.52	1.28	0.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด
วินัยโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนจะมอบหมายให้ทำ
หน้าที่ต่าง ๆ เท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ
ผิดวินัย จำแนกตามเพศ

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำผิดวินัย ทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4.89	0.32	4.92	0.28	-0.40	0.69
2. ยึดกฎระเบียบในการดำเนินการทางวินัยอย่าง เคร่งครัด	4.63	0.56	4.76	0.46	-1.08	0.29
3. เมื่อมีการกล่าวหาหรือร้องเรียนว่ากระทำผิดวินัย ต้องแต่งตั้งกรรมการสืบสวนหาผลความจริงก่อน ดำเนินการทางวินัยตามอำนาจที่มี	4.81	0.40	4.90	0.30	-1.03	0.31
4. ไม่มองข้ามเรื่องเล็กน้อยในการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู	4.85	0.36	4.86	0.35	-0.09	0.93
5. พบเห็น หรือทราบการกระทำผิดวินัย จะต้องรีบ ดำเนินการแก้ไขทันที ก่อนเรื่องจะลุกลามมากยิ่งขึ้น	4.81	0.40	4.89	0.32	-0.94	0.35
6. เปิดโอกาสให้ครูที่ทำผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลผลการ กระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการทางวินัย	4.74	0.53	4.86	0.35	-1.08	0.29
7. ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำผิดไม่เกิน อำนาจของตน	4.67	0.62	4.76	0.49	-0.78	0.43
8. ใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดตัวบท กฎหมายอย่างเดียวในการลงโทษ	3.59	0.84	3.25	0.82	1.81	0.07
9. เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรกต้องเรียกมาว่ากล่าว ตักเตือน ชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบหรือทำ ทัณฑ์บนไว้ก่อน	4.59	0.57	4.82	0.42	-1.85	0.07
10. ก่อนจะลงโทษข้าราชการครูทุกครั้งต้องให้มีการ สืบสวนหาข้อเท็จจริงเสมอ	4.89	0.32	4.90	0.30	-0.18	0.86
11. เปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดวินัยเล็กน้อย แก้ไข ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ	4.70	0.54	4.82	0.42	-0.98	0.33

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
12. การลงโทษทุกครั้งมีการเรียกผู้ที่กระทำผิดมา อบรมชี้แจงเหตุผลของการถูกลงโทษเพื่อสร้างความ เข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ	4.63	0.56	4.80	0.43	-1.44	0.16
รวม	4.81	0.40	4.89	0.32	-0.94	0.35

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการทางวินัยกับ
ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่มี
ความแตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	4.56	0.51	4.38	0.64	1.28	0.20
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู	4.81	0.40	4.73	0.48	0.80	0.43
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย	4.44	0.51	4.30	0.52	1.28	0.20
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครู ที่กระทำผิดวินัย	4.81	0.40	4.89	0.32	-0.94	0.35
รวม	4.89	0.32	4.76	0.43	1.60	0.11

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัย
ข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้าน
การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินการรักษา วินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			ระหว่าง 5 – 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการให้ความรู้ แก่ข้าราชการครู	3.77	0.67	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	4.67	0.54	มากที่สุด
ด้านการลดความกดดัน ข้าราชการครู	4.32	0.66	มาก	4.93	0.42	มากที่สุด	4.82	0.42	มากที่สุด
ด้านการป้องกันมิให้ ข้าราชการครูกระทำผิด วินัย	3.95	0.74	มาก	4.42	0.45	มาก	4.48	0.62	มาก
ด้านการดำเนินการทาง วินัยกับข้าราชการครู ที่กระทำผิดวินัย	4.54	0.73	มากที่สุด	4.95	0.30	มากที่สุด	4.97	0.34	มากที่สุด
รวม	4.15	0.70	มาก	4.72	0.42	มากที่สุด	4.74	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย
($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมากที่สุด ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
ระหว่าง 5 – 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า 10 ปี
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.62)
อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์
ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการ ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม	2	12.34	6.17	24.77*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95	23.66	0.25		
	รวม	97	36.00			
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม	2	5.65	2.82	18.54*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95	14.47	0.15		
	รวม	97	20.12			
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.23	2.11	9.27*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95	21.66	0.23		
	รวม	97	25.89			
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	16.79*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95	8.33	0.09		
	รวม	97	11.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.79	3.90	45.57*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95	8.12	0.09		
	รวม	97	15.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
ต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู
กระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์ในการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.77	4.58	4.67
ต่ำกว่า 5 ปี	3.77	-	-0.81*	-0.89*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.58		-	-0.08
มากกว่า 10 ปี	4.67			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด
กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษา
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์ในการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.32	4.93	4.82
ต่ำกว่า 5 ปี	4.32	-	-0.61*	-0.50*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.93		-	0.11
มากกว่า 10 ปี	4.82			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด
กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษา
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำ
ผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์ในการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	-	-0.46*	-0.53*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.42		-	-0.07
มากกว่า 10 ปี	4.48			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษา
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ
ครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์ในการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.54	-	-0.41*	-0.42*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.95		-	-0.02
มากกว่า 10 ปี	4.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษา
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบรายการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์
ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ประสบการณ์ในการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.27	4.93	4.97
ต่ำกว่า 5 ปี	4.27	-	-0.66*	-0.70*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.93		-	-0.04
มากกว่า 10 ปี	4.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด
กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษา
วินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตาม
ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็น		ไม่เคยเป็น		t	p
	กรรมการ สอบสวนวินัย		กรรมการ สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.จัดให้มีเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการ ปฏิบัติ กฎ ระเบียบและวินัยข้าราชการครู ได้ศึกษาอย่างเพียงพอ	4.61	0.49	3.92	0.41	6.84*	0.00
2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัย ให้ข้าราชการครูทราบโดยสอดคล้องตรงใน เวลาประชุมอยู่เสมอ	4.53	0.50	3.42	0.58	9.03*	0.00
3. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อ ปฏิบัติเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ	4.55	0.71	3.46	0.72	6.58*	0.00
4. สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตาม โอกาสอันควร	4.86	0.34	4.29	0.55	4.81*	0.00
5. จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ได้ยึดถือ และปฏิบัติตาม	4.50	0.73	3.63	0.88	4.87*	0.00
6. เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหา เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในโอกาสต่างๆ	4.15	0.86	3.17	0.96	4.74*	0.00
7. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสารเกี่ยวกับ การประพฤติผิดวินัยข้าราชการครูให้ ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ	4.42	0.62	3.67	0.76	4.88*	0.00
8. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครู ได้รับฟังและซักถาม	4.08	0.87	3.25	0.90	4.03*	0.00

ตาราง 20 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็น		ไม่เคยเป็น		t	p
	กรรมการ สอบสวนวินัย		กรรมการ สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
9. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ๆ โดย กระทำเป็นระยะๆ	4.39	0.68	3.54	0.66	5.37*	0.00
10. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทาง แก่ข้าราชการครูผู้รับผิดชอบ	4.64	0.67	3.63	0.92	4.95*	0.00
11. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบถึง ระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอยู่ เสมอ	4.74	0.44	4.29	0.69	3.01*	0.01
12. ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น	4.84	0.37	4.33	0.56	4.10*	0.00
รวม	4.65	0.48	3.75	0.44	8.46*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดันข้าราชการครู
จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการ ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		ไม่เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของข้าราชการครู	4.57	0.55	4.00	0.51	4.64*	0.00
2. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวก ต่อการทำงานของครู	4.93	0.25	4.58	0.50	3.27*	0.00
3. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็น กันเองกับข้าราชการครูในโรงเรียน	4.93	0.25	4.67	0.48	2.59*	0.02
4. สำรวจปัญหาของครูในเรื่องความ กดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู ในโรงเรียน	4.07	0.85	3.58	0.72	2.51*	0.01
5. เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์หลายๆ รูปแบบ	4.76	0.46	4.38	0.65	2.68*	0.01
6. เปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ได้หลายรูปแบบ	4.74	0.47	4.38	0.82	2.08	0.05
7. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ เข้าพบและปรึกษาปัญหาได้อย่าง มีระบบ	4.77	0.42	4.38	0.65	2.80*	0.01
8. สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือ สโมสรของโรงเรียนเพื่อให้ ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์ และนันทนาการ	4.73	0.48	4.25	0.68	3.23*	0.00
9. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อ ส่งเสริมความสามัคคี และการ พักผ่อนหย่อนใจ	4.91	0.29	4.50	0.59	3.24*	0.00

ตาราง 21 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็นกรรมการ		ไม่เคยเป็นกรรมการ		t	p
	สอบสวนวินัย		สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
10. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู	4.95	0.23	4.63	0.49	3.08*	0.00
11. ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังๆ ให้กับข้าราชการครู	4.77	0.42	4.46	0.59	2.40*	0.02
12. ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ข้าราชการครูทุกคน	4.99	0.12	4.67	0.48	3.22*	0.00
13. สำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน	3.89	0.73	3.54	0.78	2.00	0.05
14. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู	4.54	0.67	4.25	0.90	1.46	0.15
รวม	4.86	0.34	4.42	0.58	3.57*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการลดความกดดันข้าราชการครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาได้หลายรูปแบบ การสำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน และจัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู

ตาราง 22 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		ไม่เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูและหาทางแก้ไข	4.41	0.64	3.96	0.62	3.03*	0.00
2. ตั้งคณะกรรมการ สอดส่อง ดูแล พฤติกรรมข้าราชการครู	3.64	0.75	3.08	0.50	4.09*	0.00
3. ศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนจะ มอบหมายให้ทำหน้าที่ต่างๆ	4.16	0.68	3.50	0.51	4.36*	0.00
4. จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแล รับฟังความคิดเห็น คำร้องทุกข์และข้อเสนอแนะเรื่องวินัย ข้าราชการครู	4.15	0.70	3.75	0.74	2.40*	0.02
5. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการ กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่าง สม่ำเสมอ	4.04	0.83	3.29	0.69	3.97*	0.00
6. นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ บุคลากร ในเรื่องวินัยข้าราชการครู	4.64	0.51	4.25	0.79	2.23*	0.03
7. เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วน ร่วมในการเสนอแนะแนวทางการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	4.72	0.54	4.38	0.58	2.66*	0.01
8. จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติ ของคณะครูด้วยกันเอง	4.62	0.66	4.42	0.78	1.27	0.21
9. มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศ ยกย่องแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติ ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย	4.76	0.52	4.33	0.56	3.40*	0.00

ตาราง 22 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		ไม่เคยเป็นกรรมการ สอบสวนวินัย		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
10. กำกับ ติดตามพฤติกรรมของ ข้าราชการครูทั้งในและนอกเวลา ราชการ	3.78	0.83	3.63	0.82	0.81	0.42
11. พิจารณาความดี ความชอบโดยใช้ วินัยข้าราชการครูและความ รับผิดชอบเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง	4.85	0.43	4.50	0.51	3.04*	0.00
12. ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครู จากทั้งอิทธิพลทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียนที่ทำให้ประพฤติ ผิดวินัย	4.64	0.61	4.25	0.74	2.55*	0.01
รวม	4.43	0.50	4.04	0.46	3.52*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องการจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของคณะครูด้วยตนเอง และการกำกับ ติดตามพฤติกรรมของข้าราชการครูทั้งในและนอกเวลาราชการ

ตาราง 23 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ
ผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็น		ไม่เคยเป็น		t	p
	กรรมการ		กรรมการ			
	สอบสวนวินัย		สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำความผิดวินัยทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4.99	0.12	4.67	0.48	3.22*	0.00
2. ยึดกฎระเบียบในการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด	4.81	0.39	4.46	0.66	2.48*	0.02
3. เมื่อมีการกล่าวหาหรือร้องเรียนว่ากระทำผิดวินัยต้องแต่งตั้งกรรมการสืบสวนหามูลความจริงก่อนดำเนินการทางวินัยตามอำนาจที่มี	4.96	0.20	4.63	0.49	3.23*	0.00
4. ไม่มองข้ามเรื่องเล็กน้อยในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู	4.95	0.23	4.58	0.50	3.42*	0.00
5. พบเห็น หรือทราบการกระทำผิดวินัยจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขทันที ก่อนเรื่องจะลุกลามมากยิ่งขึ้น	4.96	0.20	4.58	0.50	3.57*	0.00
6. เปิดโอกาสให้ครูที่ทำความผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการทางวินัย	4.88	0.33	4.67	0.56	1.74	0.09
7. ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำความผิดไม่เกินอำนาจของตน	4.84	0.41	4.42	0.72	2.74*	0.01
8. ใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดตัวบทกฎหมายอย่างเดียวในการลงโทษ	3.39	0.84	3.21	0.83	0.93	0.35
9. เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรกต้องเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบหรือทำทัณฑ์บนไว้ก่อน	4.82	0.42	4.54	0.59	2.18*	0.04
10. ก่อนจะลงโทษข้าราชการครูทุกครั้งต้องให้มีการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเสมอ	4.96	0.20	4.71	0.46	2.57*	0.02

ตาราง 23 (ต่อ)

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็น		ไม่เคยเป็น		t	p
	กรรมการ สอบสวนวินัย		กรรมการ สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
11. เปิดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย แก้ไข ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการ ลงโทษ	4.88	0.33	4.50	0.66	2.70*	0.01
12. การลงโทษทุกครั้งมีการเรียกผู้ที่กระทำความผิด มาอบรมชี้แจงเหตุผลของการถูกลงโทษ เพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ	4.82	0.42	4.54	0.59	2.18*	0.04
รวม	4.96	0.20	4.58	0.50	3.57*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูที่กระทำผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการทางวินัย และการใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดด้วยทกฏหมายอย่างเดียวในการลงโทษ

ตาราง 24 เปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์
ทางด้านวินัยข้าราชการครู

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	เคยเป็น		ไม่เคยเป็น		t	p
	กรรมการ		กรรมการ			
	สอบสวนวินัย		สอบสวนวินัย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	4.65	0.48	3.75	0.44	8.46*	0.00
ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู	4.86	0.34	4.42	0.58	3.57*	0.00
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย	4.43	0.50	4.04	0.46	3.52*	0.00
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย	4.96	0.20	4.58	0.50	3.57*	0.00
รวม	4.95	0.23	4.33	0.48	6.02*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู
ต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู
กระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สรุปโดยลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2549 มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 56 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 103 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู 2) ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู 3) ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert)

ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและนำไป ทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตากสิน สังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984: 161) ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.86

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยกำหนดโปรแกรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ สมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. หาค่าร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การดำเนินการรักษา วินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการ ป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิด วินัย ทั้งรายข้อ รายด้านและโดยรวม
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ใช้สถิติ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดและด้านการลดความกดดัน ข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และด้านการป้องกันมิให้ ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก

2.ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในด้านการให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด วินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียน ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการ ป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ ผิดวินัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัย ข้าราชการครู ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการ ป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ ผิดวินัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่มี ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครูต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญอภิปรายได้ดังนี้

1. การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการวิจัย พบว่า การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและด้านการลดความกดดันข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 108) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมในด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 77-79) ที่ได้ศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของ ธนวัฒน์ โควินท์ (2544: 96) ที่ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์มีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งมาบังคับใช้แก่ข้าราชการครู โดยในมาตรา 95 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย สำหรับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยนั้น ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญกำลังใจการจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย ส่วนการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ หากเมื่อปรากฏมีมูลเหตุที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูผู้ใด กระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูผู้ใด กระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานนั้น ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา

ในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที สำหรับการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2548: 32) พบว่าการดำเนินงานของฝ่ายวินัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ทั้งของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ลูกจ้างสังกัดโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและลูกจ้างสังกัดสำนักการศึกษา ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนจำนวน 158 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีร้ายแรงจำนวน 19 เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กรณีไม่ร้ายแรงจำนวน 139 เรื่อง และการตรวจสอบพฤติกรรมทางวินัยจำนวน 1,458 เรื่อง นับว่าข้าราชการครูถูกดำเนินการทางวินัยในอัตราที่สูง นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครูมากกว่าที่จะให้หลักความเห็นอกเห็นใจในการพิจารณาลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิด ทั้งนี้เพราะในสภาวะปัจจุบันนั้น เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนทั้งประชาชน และสื่อมวลชนต่างๆ คอยให้ข่าวเกี่ยวกับการกระทำผิดของข้าราชการครูอยู่เป็นประจำ เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล เป็นแบบอย่างของศิษย์และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและความคาดหวังของสังคม ตลอดจนผู้บริหารก่อนที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารต้องผ่านการฝึกอบรม พัฒนา จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากคู่มือการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ในการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการที่จะต้องรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน โดยการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการประชุมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูให้ยึดถือและปฏิบัติตาม การประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ ออกหนังสือเวียนให้ข้าราชการครูได้รับทราบเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการกำหนดขึ้นให้ข้าราชการครูได้รับความรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครู ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ข้าราชการครูทุกคน เพื่อเป็นการลดความกดดันข้าราชการครูรวมถึงการเอาใจใส่สอดส่องดูแล ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาทางป้องกัน การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้นโยบายข้าราชการครูเป็นองค์ประกอบ มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกัน การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู รวมถึงการศึกษาหลักทฤษฎีการบริหารการมีภาวะผู้นำ การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในด้านการให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด วินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ทั้งรายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2544: 78) ที่ศึกษาวิธีการของ ผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน ในด้านการ เสริมสร้างวินัย การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยและการให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และงานวิจัยของ ยุพิน ดันวิสุทธิ์ (2541: 96) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีปัจจัยภูมิหลังทางสังคมด้านเพศที่ต่างกัน แสดง บทบาทในการควบคุมการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารแล้ว ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงต่างก็มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หน้าที่หนึ่งซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องดูแลเอาใจใส่ คือหน้าที่ในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครู โดย การเชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ การสำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของครู ในโรงเรียน การศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ และดำเนินการ ทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการ รักษาวินัยข้าราชการครู การที่จะให้ครูมีวินัยจึงต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปัจจุบัน ได้รับการอบรมพัฒนามาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งประกอบกับ ปัจจุบันมีข่าวเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในรูปแบบต่าง ๆ จากทางสื่อมวลชนมาก ขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหาทางรักษาวินัยของข้าราชการครู เพื่อเป็นการรักษาชื่อเสียงของ โรงเรียนและป้องกันตนเองด้วย เพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด มีการสอบสวนว่ากระทำผิด จริง นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ ไม่สอดส่องดูแล พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีระเบียบวินัย ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องรักษา กฎ ระเบียบ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด รวมทั้ง ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่อยู่เสมอ นอกจากนี้ระบบการบริหารการศึกษาในระดับ ประถม ศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสูงสุดในการบริหาร การศึกษา โดยมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา สนับสนุนระดับกรุงเทพมหานคร และงาน ศึกษาธิการเขต เป็นหน่วยงานที่ปรึกษา สนับสนุนระดับเขต ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ต้องยึดนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษาและศึกษาธิการ เขตเป็นหลักในการบริหารการศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดเอกภาพด้านนโยบาย เพราะฉะนั้น การดำเนิน การรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมนึก ปรีชา (2543: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของ สมวาท จงหมื่นไวย (2544: 108) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัย ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และงานวิจัยของ จิราภรณ์ พันธุ์น้อย (2547: 93) ที่ศึกษาการพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการฝึกอบรมทางวินัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจูงใจให้มีเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญ ในการที่จะรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียน เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมาก ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว นำเอาวิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูมาใช้ในเรื่องข้าราชการครูที่มีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย เชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟัง และซักถาม จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู ให้ความเสมอภาคกับข้าราชการครูทุกคน ด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าพบเพื่อรับฟังรับทราบปัญหา ให้อุทิศตนหลายหลายมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครู นั้นแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการดำเนินการรักษาวินัยของข้าราชการครู เพราะฉะนั้น การดำเนินการรักษาวินัย ข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534: 42) ที่ได้ศึกษาเรื่องวิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย และด้านการลดความกดดันของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร พงษ์ภู (2538: 56) ที่ได้ศึกษากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสืบสวนทางวินัยนั้น ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาควรใช้ดุลยพินิจแต่งตั้งบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องกล่าวหา และผู้มีความชำนาญงานด้านการการสืบสวนเป็นคณะกรรมการสืบสวน กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางด้านวินัยสามารถดำเนินการทางวินัยได้อย่างถูกต้อง บริสุทธิ์ และยุติธรรม

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนวินัยข้าราชการครูมาก่อน จะนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ โดยการจัดให้มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบและวินัยของข้าราชการครูได้ศึกษา จัดฝึกอบรม ประชุมชี้แจง จัดทำคู่มือสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม จัดทำเอกสารเผยแพร่ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้พบปะปรึกษาหารือ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับข้าราชการครูทุกคน และศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข รวมถึงการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยอย่างเคร่งครัดเมื่อข้าราชการครูกระทำผิดวินัย นั้นแสดงให้เห็นว่า ความชำนาญและความชัดเจนในวิธีการสอบสวนวินัยข้าราชการครูที่ได้รับจากการเป็นกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครู เป็นส่วนสำคัญที่เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาไปใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนของตน เพราะฉะนั้นการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในการที่จะยกฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครู ควรมีการกำกับดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู โดยใช้การรักษา วินัยข้าราชการครู เป็นตัวพิจารณากำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การออกและเพิกถอนใบประกอบ วิชาชีพครูโดยเคร่งครัด

1.2 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ข้าราชการครูในสังกัด ควรหาวิธีการและแนวทางแก้ไข ป้องกันร่วมกับผู้บริหารและโรงเรียน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความ ผิดวินัยในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรดำเนินการให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการอย่างทั่วถึง เช่น การนิเทศ การประชุมสัมมนา การแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งควรจัดหาเอกสาร และจัดทำคู่มือ การรักษากฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้ศึกษาและเป็น แนวทางในการปฏิบัติตน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียน ควรสอดส่อง ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ประพฤติปฏิบัติตน ในกรอบของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณของข้าราชการครูอย่างเคร่งครัด หากพบว่า มี ข้าราชการครูกระทำการหรือประพฤติตนอันจะนำไปสู่การกระทำความผิดทางวินัย จะต้องรีบดำเนินการ ดักเตือนหรือลงโทษตามสมควรแก่กรณี เพื่อให้เกิดความสำนึก เกรงกลัว ก่อนที่ข้าราชการครู ดังกล่าวจะกระทำความผิด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครู ว่าสามารถ ลดการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูได้จริงหรือไม่

2.2 ควรศึกษาบทบาทของข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนต่อการรักษา วินัย ข้าราชการครู เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู ในเบื้องต้นได้มากที่สุด

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจศึกษา ตัวแปร เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2542). แนวทางการปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท. กรุงเทพฯ: CURS ภาลาดพร้าว.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: CURS ภาลาดพร้าว.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2548). พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย ปี 2493 – 2547. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา. (2543). ประมวลกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2547). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา: ระบบเครือข่ายโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2548). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.
- กรุงเทพมหานคร สำนักนโยบายและแผน. (2543). ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: CURS ภาลาดพร้าว.
- กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ. (2549). คู่มือการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- ไกรยุทธ์ ชิตยาคินันท์.(ม.ป.ป.). แนวพระราชดำริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. สถาบันไทยศึกษาและฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). การพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ด.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.ถ่ายเอกสาร.
- จิราพร หัสเนตร. (2548,มีนาคม). วิกฤตเด็กไทย. วารสารวงการครู. 2(15): 117-120.
- ฉลอง จิมสุข. (2540). ความพอใจของครู ต่อการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ด.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เฉลิมพร พงษ์ภู. (2538). กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชำนาญ สอนชื่อ. (2534). วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2544). วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชณ์ โควินท์. (2544). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีวินัยและจรรยาบรรณของ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปกร. ถ่ายเอกสาร.
- ปารัช กาญจนดุล. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง สังข์นาค. (2545). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิณ ณ นคร. (2533). คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- พิมลศักดิ์ พึ่งพันธ์. (2544). การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูในอนาคต. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร. ถ่ายเอกสาร.
- พีระเพชร ศิริกุล. (2542). การศึกษาการลงโทษทางวินัยในการทำความผิดทางวินัยของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2534-30 กันยายน 2539. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ภาคภูมิ ยอดดี. (2539). การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ.2533-2537. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ภิรมยา อินทรกำแหง. (2544, พฤศจิกายน). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.วารสารวิชาการ. 11(4): 35-37.
- ยุพิน ดันวิสุทธิ. (2541). บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา งาตัน. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีวินัยในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอาหารสยาม จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538,กุมภาพันธ์-มีนาคม). คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารวิจัยการศึกษา.18(3): 8 -10.
- วิวรรณ ไชยวรรณ. (2545). การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2542. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ มนัสสินทวงศ์. (2545). แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.ปรินิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร ตุลยาพร. (2546). การศึกษาการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขการประพฤติผิดระเบียบวินัยของนักเรียนวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วารุณันท์ บังสันเทียะ. (2548). การพัฒนาวินัยนักเรียนโรงเรียนบ้านเจริญผล กิ่งอำเภอบางปะทองคำ จังหวัดนครราชสีมา.ปรินิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ อุษณีย์พันธุ์. (2546). การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ระหว่างปี พ.ศ. 2535 – 2544. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมนึก บุญใหญ่. (2541). อุปสรรคและสภาพอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์. ปรินิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.

- สมนึก ปรีชา. (2543). การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- สมวาท จงหมื่นไวยไทย. (2544). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและ
ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- สุขวัฒน์ สุขสวัสดิ์. (2542). กระบวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย. ภาควิชา รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี.
สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปรียา อรุโณรัตน์. (2539). การศึกษาการกระทำผิดทางวินัยตามมาตรา 91 92 และ 98 ของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุพันธ์ อรัญธารก. (2539). วินัยข้าราชการพลเรือนและการดำเนินการสอบสวนทางวินัย.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สังเวียน ต้อยมาเมือง. (2531). การประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรม
สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาระยะนำร่องในจังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สหพล แสนปากดี. (2547). การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนสมเด็จพระ
ประชานุ เคราะห์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559):
ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). คู่มือการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). สรุปสาระสำคัญ(ร่าง)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554). กรุงเทพฯ:
กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2532). คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- อนันต์ จินดารักษ์. (2536). วินัยข้าราชการครูและการออกจากราชการ. กรุงเทพฯ: กองวินัยและนิติกร สำนักงานข้าราชการครู.
- อุดมศักดิ์ เพชรผา. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำตามวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุษา ชลายนเดชา. (2544). ประสิทธิภาพการลงโทษทางวินัย: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.
- Allee, John Gage. (1983). *Webster 's Dictionnary*. Chicago: Wilcon and Follett Book Company,.
- Enciso, Raymond Paz. (2001,August). Perception of Student Discipline: Viewpoints of Student,teacher, and Administrations. *Masters Abstracts International*. 60(11): 3850-A.
- Cole, Dacid Akinola. (2000,May). An Analysis of the Perceptions of the Role of High School Assistant Principal for Discipline and Supervision in Georgia Public Schools. *Dissertation Abstracts International*. 60(11): 3850-A.
- Crawley, Keith Edward. (1983,March). Teacher and student perceptions with Regard to Classroom Conditions, Procedures, and student Behavior in Classroom of Teacher Traned in Assertive Discipline Method. *Dissertation Abstracts International*. 43: 2840-A.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row,.
- Davis, Keith. (1985). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company,.

- Hoffman, Merton L., (1970). *Moral Development in Carmichael Manual of Child Psychology*, New York: John, Wiley and Sons, Inc.,.
- Johnson, Constance Ellen. (1997, January). Effect of Interdisciplinary Term and Teacher Advisory Groups on Middle School Discipline. *Dissertation Abstracts International*. 57(7): 2769-A.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Nedjati, Z.M. and Trie, J.E. (1978). *English and Continental Systems of Administrative Law*. Amsterdam: Nort-Hallan Publishing Company,.
- Okey, Ted N. and Cusick, Philip A. (1995, May). Dropping Out: Another side of the story. *Education Administration Quarterly*. 31(2): 244-267.
- Tucker, Gina Marie. (1999, January). Discipline: Bermuda High School Student, Teacher, Parent and Administrator Perception of The Causes of Misbehavior. *Dissertation Abstracts International*. 59(7): 2290.
- Wilson, P.S. (1971). *Interest and Discipline in Education*. London: Routledge and Kegan Paul,.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 2 ตอน โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระ
ข้อมูลที่ถูกต้องตรงความเป็นจริงเท่านั้นจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและโปรดตอบทุกข้อและทุกตอน
เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษาวินัย
ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารให้สามารถนำไปใช้ในการรักษาวินัยข้าราชการครู
พร้อมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงผลผลิตที่ดีมีคุณภาพของโรงเรียนและประเทศชาติในอนาคต

แบบสอบถามที่ท่านได้ตอบมานี้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจงไปที่บุคคลใด
บุคคลหนึ่งและคำตอบที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

(นายดัสกร คำมา)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ ระหว่าง 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

3. ประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครู

- ☐ เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย
☐ ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนวินัย

ตอนที่ 2 การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1.ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู					
1.1 จัดให้มีเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูได้ศึกษาอย่างเพียงพอ					
1.2 จัดให้มีการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบวินัยให้ข้าราชการครูทราบโดยสอดคล้องในเวลาประชุม					
1.3 จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ					
1.4 สนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตามโอกาสอันควร					
1.5 จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม					
1.6 เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พร้อมทั้งได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในโอกาสต่างๆ					
1.7 จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสารเกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัยข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ					
1.8 เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม					
1.9 จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ๆ โดยกระทำเป็นระยะๆ					
1.10 จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่ข้าราชการครูผู้รับผิดชอบ					
1.11 ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบถึงระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ					
1.12 ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ๆ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น					

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู					
2.1 จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าราชการครู					
2.2 จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู					
2.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองกับข้าราชการครูในโรงเรียน					
2.4 สำรวจปัญหาของครูในเรื่องความกดดันเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน					
2.5 เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์หลายๆ รูปแบบ					
2.6 เปิดโอกาสให้ครูได้อุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาได้หลายรูปแบบ					
2.7 เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าพบและปรึกษาปัญหาได้อย่างมีระบบ					
2.8 สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรของโรงเรียนเพื่อให้ข้าราชการครูได้พบปะสังสรรค์และนันทนาการ					
2.9 จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพักผ่อนหย่อนใจ					
2.10 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจของข้าราชการครู					
2.11 ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับข้าราชการครู					
2.12 ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ข้าราชการครูทุกคน					
2.13 สำรวจความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของครูในโรงเรียน					
2.14 จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูได้ซักถามหรือเสนอแนะในการประชุมครู					

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย					
3.1 ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและหาทางแก้ไข					
3.2 ตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแล พฤติกรรมข้าราชการครู					
3.3 ศึกษาภูมิหลังข้าราชการครูก่อนจะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่างๆ					
3.4 จัดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สามารถดูแลรับฟังความคิดเห็น คำร้องทุกข์และข้อเสนอแนะเรื่องวินัยข้าราชการครู					
3.5 ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ					
3.6 นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในเรื่องวินัยข้าราชการครู					
3.7 เปิดโอกาสให้บุคคลหลากหลาย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู					
3.8 จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและปรับปรุงความประพฤติของคณะครูด้วยตนเอง					
3.9 มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศยกย่องแก่ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบวินัย					
3.10 กำกับ ติดตามพฤติกรรมของข้าราชการครูทั้งในและนอกเวลาราชการ					
3.11 พิจารณาความดี ความชอบโดยใช้วินัยข้าราชการครูและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง					
3.12 ช่วยเหลือและปกป้องข้าราชการครู จากทั้งอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ทำให้ประพฤติผิดวินัย					

การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย					
4.1 ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำผิดวินัยทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค					
4.2 ยึดกฎระเบียบในการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด					
4.3 เมื่อมีการกล่าวหาหรือร้องเรียนว่ากระทำผิดวินัย ต้องแต่งตั้งกรรมการสืบสวนหามูลความจริงก่อนดำเนินการทางวินัยตามอำนาจที่มี					
4.4 ไม่มองข้ามเรื่องเล็กน้อยในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู					
4.5 พบเห็น หรือทราบการกระทำผิดวินัย จะต้องรีบดำเนินการแก้ไขทันที ก่อนเรื่องจะลุกลามมากยิ่งขึ้น					
4.6 เปิดโอกาสให้ครูที่ทำผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลผลการกระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการทางวินัย					
4.7 ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่ทำผิด ไม่เกินอำนาจของตน					
4.8 ใช้หลักความเห็นอกเห็นใจมากกว่ายึดด้วยกฎหมายอย่างเดียวในการลงโทษ					
4.9 เมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรกต้องเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนชี้แจงสิ่งที่กระทำผิดให้ทราบหรือทำทัณฑ์บนไว้ก่อน					
4.10 ก่อนจะลงโทษข้าราชการครูทุกครั้งต้องให้มีการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเสมอ					
4.11 เปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดวินัยเล็กน้อย แก้ไข ปรับปรุงตนเองก่อนที่จะมีการลงโทษ					
4.12 การลงโทษทุกครั้งมีการเรียกผู้ที่ทำผิดมาอบรมชี้แจงเหตุผลของการถูกลงโทษเพื่อสร้างความเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษ					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1.อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2.อาจารย์สมศักดิ์ กลิ่นกลิ่น | ผู้บริหารโรงเรียนวัดทองเพลง
สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร |
| 3. อาจารย์นงลักษณ์ ป้อมทอง | ผู้บริหารโรงเรียนวัดทองนพคุณ
สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร |
| 4. อาจารย์อุดมศักดิ์ นาคี | หัวหน้าฝ่ายทดสอบและวัดผล สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร |
| 5. อาจารย์พรชัย สุขสว่าง | หัวหน้าฝ่ายวินัย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

รายชื่อโรงเรียน กลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต

สำนักงานเขต	โรงเรียน
สำนักงานเขตธนบุรี	วัดบางสะแกใน
	วัดประยุรวงศ์
	วัดกัณฑ์ทาราราม
	วัดประดิษฐาราม
	วัดกระจับพินิจ
	วัดเวฬุราชิน
	วัดดาวคะนอง
	วัดขุนจันทร์
	วัดบางสะแกนอก
	วัดบุคคโล
	วัดใหม่ยายนัย
	วัดใหญ่ศรีสุพรรณ
	วัดโพธิ์นิมิตร
	วัดบางน้ำชน
	วัดราชวรินทร์
	วัดกัลยาณมิตร
	วัดราชคฤห์
สำนักงานเขตคลองสาน	วัดทองเพลง
	วัดเศวตฉัตร
	วัดสุทธาราม
	วัดสุพรรณ
	วัดทองนพคุณ
	วัดทองธรรมชาติ
	วัดพิชัยญาติ

สำนักงานเขต	โรงเรียน
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	วัดมะลิ
	วัดวิเศษการ
	วัดศรีสุทธาราม
	วัดยางสุทธาราม
	วัดบางเสาธง
	วัดโพธิ์เรียง
	วัดสุวรรณคีรี
	วัดพระยาทำ
	วัดอัมพวา
	วัดสุวรรณาราม
	วัดเจ้าอาาม
	วัดปฐมบุตริศราราม
	วัดดุสิตดาราม
	วัดดงมูลเหล็ก
	วัดบางขุนนนท์
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	วัดท่าพระ
	วัดราชสิทธิาราม
	วัดตีตวัด
	วัดประดู่ฉิมพลี
	วัดใหม่พิเรนทร์
	วัดนาคกลาง
สำนักงานเขตบางพลัด	วัดฉัตรแก้วจงกลณี
	วัดเปาโรหิตย์
	วัดวิมุตยาราม
	วัดเทพากร
	วัดอาวุธวิกสิตาราม
	วัดสามัคคีสุทธาราม
	วัดรวก
	วัดบางพลัด
	วัดพระยาศิริไอยสววรรค์
	วัดคฤหบดี
	วัดบางยี่ขัน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายด้สกร คำมา
เกิดวันที่	14 กุมภาพันธ์ 2520
สถานที่เกิด	อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	103/1 โรงเรียนวัดทองนพคุณ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 5
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดทองนพคุณ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2533	โรงเรียนภูหลวงวิทยา อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2539	ครุศาสตรบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) สถาบันราชภัฏเลย
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ดัสกร คำมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

ดัสกร คำมา. (2550). การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความรู้
แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิด
วินัย และด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการ
การรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการเป็น
ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพทางด้านวินัยข้าราชการครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2549
จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างใช้การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และด้านการลดความกดดันข้าราชการ
ครูอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้แก่
ข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีเพศต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู
ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร
ที่มีประสบการณ์ทางด้านวินัยข้าราชการครูต่างกัน มีการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครู
ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF PERFORMANCE TO KEEP TEACHERS' DISCIPLINE OF
PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN KRUNGTHONBURI GROUP
UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
DATSAKORN KHAMMA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2007

Datsakorn Khamma. (2007). *A Study of Performance to Keep Teachers' Discipline of Primary School Administrators in Krungthonburi Group Under Bangkok Metropolitan Administration*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Asst. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were to study the performance to keep teachers' discipline of primary school administrators in Krungthonburi group under Bangkok Metropolitan Administration in 4 aspects: providing knowledge to teachers, reducing teacher pressure, preventing teacher discipline violation, and inflicting a penalty on teacher discipline violation; and compare the performance to keep teachers' discipline by the primary school administrators' gender, experience of the administration, and experience of teacher discipline. The samples used in this study were 103 primary school administrators, Krungthonburi group under Bangkok Metropolitan Administration in the 2549 B.E academic year. They were acquired by the stratified random sampling. The instrument used in the study was a 5-pount rating scale questionnaire regarding the performance to keep teachers' discipline. It had an alpha reliability of 0.86. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation, t- test, and One Way Analysis of Variance and Scheffe 's test to perform pairwise comparisons of group means.

The results of the research were as follows.

1. The performance to keep teachers' discipline of the primary school administrators in Krungthonburi Group under Bangkok Metropolitan Administration in the 4 aspects as a whole, the inflicting a penalty on teacher discipline violation and the reducing teacher pressure aspects were at the highest level; the preventing teacher discipline violation and the providing knowledge to teachers aspects were at a high level respectively.

2. The comparisons of the performance to keep teachers' discipline by the primary school administrators' gender, experience of the administration, and experience of teacher discipline revealed as follows.

- 2.1 The primary school administrators with different gender did not perform differently to keep teachers' discipline, as a whole and individual aspects.

- 2.2 The primary school administrators with different experience of the administration perform differently to keep teachers' discipline, as a whole and individual aspects at .05 level of significance.

2.3 The primary school administrators with different experience of teacher discipline perform differently to keep teachers' discipline, as a whole and individual aspects at .05 level of significance.