



การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ปราณี วงศ์จันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**DISCIPLINE ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN  
SCHOOLS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE 2**

**Pranee Wongjun**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

**October 2011**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2		
<b>ผู้วิจัย</b>	ประณี วกษ์จันทร์		
<b>ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิวัฒน์ ถ้อยพยุภรณ์ ที่ปรึกษาร่วม		
<b>ปริญญา</b>	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารการศึกษา
<b>สถานศึกษา</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แยกตามเขตภูมิการศึกษา ประสิทธิภาพและขั้นตอนการศึกษาค้นคว้ารอบแนวคิด 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครูจำนวน 345 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรเชิงสมมูลและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่น 0.75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าไค และวิธีของซาลเต้

ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิจัยตามความคิดกันของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การตั้งข้อปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี ประพฤติดี การสร้างเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับคุณความดีให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการและการแนะนำเกี่ยวกับการระมัดระวังให้อุบัติของคณาจารย์ของทางราชการ อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวินัยตามความกตัญญูของข้าราชการครู ที่มีผลต่างกันใน โดยรวมและ ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา ผลต่างกันอย่างน้อยสี่สัปดาห์ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผลต่างกันอย่างน้อยสี่สัปดาห์ทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวินัยตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา ผลต่างกันอย่างน้อยสี่สัปดาห์ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผลต่างกันอย่างน้อยสี่สัปดาห์ทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวินัยตามความกตัญญูของข้าราชการครู ที่มีประสิทธิภาพและขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและระดับงาน ได้แก่ ผลต่างกัน

5. ปัญหา และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกรบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา

ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับกรบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความกตัญญูของข้าราชการครู คือ ผู้บริหาร ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง ไม่สร้างวัฒนธรรมหนัก อีการมีจิตสำนึกในควารเป็นครูและควารซื่อสัตย์สุจริต และไม่แก้ไขปัญหายาพื้นที่โดยปล่อยให้เรื้อรัง และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ใช้ได้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดวินัย ควรพัฒนาและสนับสนุนควารเฉลียวใจควารนำในวิชาชีพของ ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาและควารอดองซวดชยเมื่อนำโอกาสอันควร

<b>TITLE</b>	Discipline Administration of School Administrators in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2		
<b>AUTHOR</b>	France Wongjan		
<b>THESIS ADVISORS</b>	Associate Professor Dr. Sunthorn Koltbantau	Major advisor	
	Assistant Professor Niwat Kalyaphruek	Co- advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2011

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the discipline administration of the school administrators in schools under Buriram Primary Educational Area Office 2 in 3 aspects, namely, enhancing disciplines for subordinates, developing disciplines for subordinates, and protecting disciplines for subordinates from discipline violation, classified by gender, educational levels, working experiences and school sizes.

The samples included 345 teachers, selected by Krejcie and Morgan's Table and simple random sampling. The instrument used for collecting the data was the questionnaire, constructed by the researcher with the reliability of 0.75. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe' method.

The main research finding were as follows :

1. The discipline administration of the school administrators as perceived by teachers as a whole and in each aspect was at a moderate level. However, performing work honestly, being attentive to perform duty attentively, obeying school regulations strictly, supporting subordinates doing well and behaving well, building awareness for being conscious in official duties, and advising teachers on dressing as of the official regulation were at the high level.

2. The discipline administration of the school administrators as perceived by the teachers with different genders as a whole and in the aspect of developing discipline for subordinates showed statistically significant differences at the .05 level while the aspects of enhancing disciplines for subordinates, and protecting subordinates from discipline violation were found statistically significant differences at the .01 level.

3. The discipline administration of the school administrators as perceived by the teachers with different educational levels as a whole and in the aspect of developing disciplines for subordinates showed statistically significant difference at the .05 level while ; in the aspects of enhancing disciplines for subordinates and protecting the subordinates from discipline violation it was found with statistically significant difference at the .01 level .

4. The discipline administration of the school administrators as perceived by the teachers with different working experiences and school sizes as a whole and in each aspect showed no difference.

5. The problems about the discipline administration of the school administrators as perceived by the teachers were that the school administrators failed to behave as good models for subordinates in all matters, failed to build the awareness of being leaders and having honesty, and failed to solve immediate problems in action. Also, the suggestions were that the school administrators should have the strict rules for the subordinates violating the disciplines, and develop and support the progress of the subordinates and praise the subordinates on the appropriate occasions.

## ประกาศกฤษฎีกา

วิทยาลัยนิตยภัตฉบับนี้ให้ถือว่าให้ด้วยความเป็นอนุสรณ์ ระหว่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภนทร โสทรบรรเทา ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ ก่อตฤกษ์ ที่ปรึกษาพร้อม ดร. นฤมล สมบูรณ์ ที่ปรึกษาพร้อม  
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกาจ จันทระสมบัติ ประธานคณะกรรมการคณาจารย์วิทยาลัยนิตยภัต  
ซึ่งคัดเลือกให้ทำปริญญา และนางสาววราภรณ์ศรีวิเชียรวิเชียร  
ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายสมชาย ใจสูงศรีภรณ์ ผู้เฝ้าระวังการ  
โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด นายอรุณทศ ชาติวิมล ผู้เฝ้าระวังการโรงเรียนบ้านหนองเสม็ด  
นายอุทธรณ์ อุทธรณ์ ผู้เฝ้าระวังการโรงเรียนบ้านหนองเสม็ด ซึ่งเป็นผู้ช่วยวิจัยในการตรวจสอบ  
และแก้ไขข้อบกพร่องที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2  
ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์  
เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการส่งมอบเอกสารและขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษาทุกท่าน  
ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณผู้เฝ้าระวังการโรงเรียนบ้านหนองเสม็ดที่ให้ความ  
อนุเคราะห์คัดลอกข้อร้องเรียนในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอขอบพระคุณคุณพ่อสุวัฒน์ คุณแม่คันทิน บุณยวิมล ขอขอบพระคุณนายวิชาญ  
วงศ์จันทร์ นายสุวิทย์ วัฒนชัย นายอนันต์ชัย แก้วสุชา ญรสิทธิ์น้องทุกคนและเพื่อนนักศึกษา  
สาขาการบริบาลการศึกษาระดับ 13 หมู่ 1 บุคคลที่ให้อภัยใจและข้อเสนอแนะในการศึกษาของผู้วิจัย  
เป็นอันขาด

ประกาศและกฤษฎีกาจากวิทยาลัยนิตยภัตฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา  
ลูกพี่ลูกน้องที่สนับสนุนและสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

ปรพณี วงศ์จันทร์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>10</b>
การบริหารงานบุคคล.....	10
วินัยของข้าราชการครู.....	13
ความหมายของวินัยและจรรยาบรรณ.....	13
วินัยข้าราชการครู.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู.....	16
บทบัญญัติวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการครู.....	20
วินัยและจรรยาบรรณที่ผิดวินัย.....	30
สาเหตุในการกระทำผิดวินัย.....	30
การป้องกันและการระงับผิดวินัย.....	34
การเสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย.....	37
การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>53</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>61</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
<b>5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>135</b>
ความหมายของการวิจัย.....	135
สมมติฐานในการวิจัย.....	136
วิธีดำเนินการวิจัย.....	136
สรุป.....	138
อภิปรายผล.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	149
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	149
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	150
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>151</b>

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เกี่ยวกับรวบรวมข้อมูล .....	160
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	166
ภาคผนวก ค ทำความเข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถาม .....	174
 ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	 178

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและตัวร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจากภาคสถานภาพ.....	62
2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	63
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของ ผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	64
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของ ผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	65
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของ ผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย.....	67
6 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน จำนวนภาคเกษตร.....	69
7 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนภาคเกษตร.....	70
8 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนภาคเกษตร.....	72
9 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนภาคเกษตร.....	74
10 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน จำนวนภาคมูลนิธิการศึกษา.....	76
11 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวม จำนวนภาคมูลนิธิศึกษา เป็นรายอยู่.....	77
12 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวนภาคมูลนิธิศึกษา เป็นรายอยู่.....	77

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ	78
14	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	78
15	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	79
16	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	81
17	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	82
18	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการปฏิบัติความกระเบื้องของ สถานศึกษาโดยเคร่งครัด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสาร วุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	82
19	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานดี ประพฤติดี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	83
20	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	83
21	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการแบ่งงานให้ครูตามความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านเอกสารวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	84

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าทำงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	84
23	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารในการจัดหลักสูตร เนื้อหาที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	85
24	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับทรัพย์สินตามระเบียบวินัยของทางราชการ - ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	85
25	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ได้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา	86
26	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการจัดการปฐมนิเทศให้กับผู้ที่ ได้รับการแต่งตั้งเข้ารับเข้ามาใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	89
27	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการจัดหาเอกสารเกี่ยวกับ การเงิน - วัสดุ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	89
28	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการนำความรู้เกี่ยวกับกรลา การไปราชการแจ้งให้คณะกรรมการรับทราบอย่างต่อเนื่อง ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	90
29	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับ ระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกล ตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	90
30	เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
31	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ครูเข้าร่วมการอบรม เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันควร ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	91
32	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดเวลาวันสำคัญของ หน่วยงานเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงาน ได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความบกพร่องของ ข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	92
33	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการสร้างความสะดวกให้กับ ครูทุกคนเพื่อให้เกิดความรู้สึกในหน้าที่ราชการ ตามความบกพร่อง ของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	92
34	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับหน่วยงาน ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	93
35	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา.....	94
36	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ความร่วมมือในกิจกรรม ที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	96
37	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	97
38	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการร่วมรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายที่ให้ครูปฏิบัติ ตามความบกพร่องของข้าราชการครู จำนวนความ วุฒิการศึกษา เป็นรายอยู่.....	97

## สารบัญญัตราจ (ต่อ)

ตาราง		หน้า
39	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการแนะนำเกี่ยวกับกรณีกล่าวให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	98
40	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	98
41	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ความคุ้มครองครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	99
42	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการกระจายงานให้ครูทุกคน รับผิดชอบด้วยความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	99
43	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ รับผิดชอบเป็นระยะๆ โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	100
44	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการนำจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน ในหน่วยงานที่ได้รับผลการด้อยเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	100
45	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	101
46	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่างทั่วถึง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	101

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและระดับต้น จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	102
48	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์สร้างวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	103
49	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในกรณีปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงเวลา สม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	106
50	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใน การปฏิบัติหน้าที่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	106
51	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานที่ ประพฤติดี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่ม ประสบการณ์.....	107
52	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา เรื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	107
53	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการสร้างบรรยากาศใน สถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	108
54	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	109
55	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับ ระเบียบวินัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์.....	112



## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง		หน้า
56	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในกรณีทศ ศักดาภรณ์ เกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	112
57	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดระบบวินัยสำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สหเช็กในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	113
58	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสร้างความรู้ความตระหนักให้กับครูทุกคนเพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	113
59	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการฝึกครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	114
60	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ครูได้บังคับบัญชาของระดับหัวหน้า ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	115
61	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	118
62	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ครูสนับสนุนและช่วยเหลือ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	118
63	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการแนะนำเกี่ยวกับกรมแต่งตั้งครูให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดตากประสบการณ์ เป็นรายชื่อ.....	119

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง		หน้า
64	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประกาศนียบัตร เป็นรายชื่อ.....	119
65	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประกาศนียบัตร เป็นรายชื่อ.....	120
66	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้คำขวัญความดีใจ เกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประกาศนียบัตร เป็นรายชื่อ.....	120
67	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการประชุม เพื่อรับฟังความ เห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ การแนะนำเกี่ยวกับกรมคังภายใต้ถูกต้อง ตามระเบียบของกองบรรณาธิการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประกาศนียบัตร เป็นรายชื่อ.....	121
68	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่าง ทั่วถึง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประกาศนียบัตร เป็นรายชื่อ.....	121
69	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โพรงน้ำและรอตัน จำนวนตามขนาดสถานศึกษา.....	122
70	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ ผู้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตาม ขนาดสถานศึกษา.....	123
71	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการสร้างความตระหนักให้กับ ครูเกี่ยวกับระเบียบ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตาม ขนาดสถานศึกษา เป็นรายชื่อ.....	123

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง		หน้า
72	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถานศึกษา.....	127
73	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในกรณีให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การ รักษาวินัยของครูตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นราชครู.....	129
74	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ครูเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู ตามโอกาสอันสมควร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นราชครู.....	130
75	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดงานวันสำคัญของ หน่วยงานเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงาน ได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	130
76	เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	131
77	ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	133
78	ข้อเสนอแนะที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	134

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

I ครอบคลุมแนวคิดในการวิจัย.....

52

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกระดับ เมื่อมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจำเป็นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีความจำเป็นในการจัดระบบคำสั่งขึ้น ดังนั้นการบริหารทั้งในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายของ องค์กรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรความเป้าหมายที่ไว้นั้นเป็นที่ยอมรับกัน ในหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และกำลังคน หรือ เทคนิคในการบริหารนั้น คนมีความสำคัญมาก นอกจากมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว คนยังมีบทบาทสำคัญในทุกชั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน คือ การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน(เจริญผล สุวรรณโชติ, 2519 : บทนำ)

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานพัฒนาองค์กร ตลอดจนถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรบุคคลที่ก้าวหน้าแต่ละยุคสมัย มีหลักการ ในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณภาพสอดคล้องกันหน้าที่ที่แต่ละคนจะ 맡านำของ องค์กรบริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นที่ทำงานอย่างกระตือรือร้น พยายามเอาชนะใจขององค์กรความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่พึงปรารถนา และสมควรปฏิบัติงานให้เกิดประ ิทธิผลสูงสุด ( ภิญ โสภ สรร. 2519 : ก )

ดังนั้นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้น ใ้หน่วยงานส่วนประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้โดย ัก เพราะเหตุนี้บุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานหรือเรื่องจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเขาไม่ตั้งใจ ไม่มีความพอใจ ไม่มีความรับผิดชอบ ผลงานย่อมบกพร่อง องค์กรการบริหาร งานบุคคล ได้รับความสำเร็จทุกอย่างจะวันเมื่อคนอย่างมีประสิทธิภาพ ( ภิญ โสภ สรร. 2519 : ก )

การศึกษาของมริว มริวอนฮังก็ค้ำประกันทฤษฎีการศึกษาระดับปริญญาตรี  
 กระทรวงศึกษาธิการในปีจูบั้นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเด่นชัดด้านกลไกและกลไกการควบคุมของท้องถิ่น  
 แต่ละแห่ง ซึ่งเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การคมนาคมและ  
 การสื่อสารที่ช่วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิ มริวอนแต่ละแห่ง  
 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผลกระทบด้านจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดทาง  
 ดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้การบริหารงาน ที่ งานหลัก ซึ่งได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ  
 งานบริหารงานบุคคลและการเงินทั่วไป งานดังกล่าวมี ความยุ่งยากในการบริหารแตกต่างกันไป  
 ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานใด ๆ ก็ตามจะเป็นที่อรรถประโยชน์ทั่วไป การบริหารงานบุคคล  
 ยึดเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ว่าความหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีประมาณ  
 ให้อำนาจเพียงพอนและมี การจัดการและการบริหารที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ๆ อย่างดีเพียงพอม  
 แต่ถ้าปฏิบัติงาน ไม่มีมีความสามารถไม่ประสบความสำเร็จในระเบียบวินัยอันดีแล้ว  
 จึงยากต่อการบริหารงานให้บรรลุความมุ่งหมายให้ ศักยภาพการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ  
 จึงต้องระมัดระวังเป็นพิเศษหรือเมื่อในการควบคุมความประพฤติของบุคลากร วินัยของข้าราชการ  
 มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่เจริญ ( โกวิท วัฒนกุล ๒๕๔๙ :  
 ไม่มีเลขหน้า )

เป้าหมายขององค์กรบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ การจัดทำรายงานบุคคลให้เกิดขึ้น  
 สูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ใช้ความสามารถในการ  
 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งการกำหนด การบริหารงานบุคคลที่  
 ทรัพยากรให้คนปฏิบัติงานได้เต็มที่จะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย สาม ประการ คือ ความรู้  
 ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความประพฤติ องค์ประกอบทั้ง สาม ประการนี้ กล่าวได้ว่า  
 ความประพฤติมีสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความรู้ความสามารถเพียงลำดับตาม ถ้าความประพฤติไม่  
 ความรู้ความสามารถก็ไม่เกิดประโยชน์ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็เกิดผลได้ ดังนั้นการควบคุม  
 คุมประพฤติปฏิบัติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานวินัย ถึงที่ใช้ควบคุมความ  
 ประพฤติ โดยทั่วไปได้แก่ อนุกรม พวกราชการ วินัย ข้าราชการ ซึ่งใช้ร่วมกับหรือควบคุม  
 ประชาชนทุกคนที่ปฏิบัติงานในรัฐ ประเทศ และแคว้นต่าง ๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดจะถูกโทษ  
 ตามความผิด แต่สำหรับข้าราชการนั้น นอกจากจะถูกควบคุมโดยกฎหมายของบ้านเมืองแล้ว  
 ยังถูกควบคุมความประพฤติโดยวินัยขององค์การอีกต่างหากด้วย กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 :  
 ไม่มีเลขหน้า )

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นพนักงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติให้มีจิตสำนึกในการริเริ่มวินัยของตนเอง และเพื่อนร่วมชน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรดังกล่าวเป็นที่น่าเชื่อถือ มีศรัทธา และได้รับความร่วมมือจากชุมชนต่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องแล้ว เกิดการพัฒนาในหน่วยงานของตนเองอย่างรวบรัด กระทั่งวางทิศทางจัดการได้กำหนดแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548 – 2551 มีจุดเน้นในประเด็นยุทธศาสตร์ เรื่องการพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจิตสำนึก เคารพความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : ไม้เอกขพันธ์ )

ในระดับสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการ ศึกษาคูณาการดำเนินงานและยังมีเป็นผู้มีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนา วินัย รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่า โดยการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี หรือถ้าจะมองโทษทางวินัยก็ยกย่องกันไปคือความเมตตาและคุณธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี พ.ศ. 2547 ให้บัญญัติข้อกำหนดวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นแบบฉบับในการควบคุมความประพฤติของตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีและเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางที่มิชอบ โดยกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรา 98 วรรคสี่ ประการที่หนึ่ง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ประการที่สอง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ประการที่สาม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีพฤติการณ์มูลที่ควรลงโทษทางวินัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, § 9)

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร พระราชทานพระราชโองการโปรดเกล้าฯ พระราชทานปัญหาบัตรแม่ผู้สืบทอดการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ๗ ๐ การใหม่ สวนอัมพร วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ 25๕๐ ความตอนหนึ่งว่า

วินัย คือ สิ่งที่ทำให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมบ้านเมืองและประเทศชาติต้องปฏิบัติ เพื่อความสงบเรียบร้อย จึงมีพระราชประสงค์ที่จะให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจัง การที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุขนั้น จำเป็นที่แต่ละคนจะต้องมีวินัยที่ดี เพราะความมีระเบียบวินัยทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่นิยมคนจัด และถืออยู่คนการปฏิบัติกิจการงาน รวมทั้งทำให้สังคมมีความสุข สงบสุขนัอยู่ (โกลา ส เสรีกุล, 25๕๘ : ไม้เอกขพันธ์ ; อ้างอิงใน โกวิท หมวกโรตย, 2549 : 12)

ข้าราชการ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา เป็นแบบอย่างที่ดีของคนใน สังคมและประเทศชาติ เป็นผู้กระทำผิดวินัยตัวเอง ย่อมส่งผลให้ทำลายความภาคภูมิใจ ความรู้สึก และความศรัทธาต่อชีวิตความเป็นอยู่อย่างดี เพราะบุคลากรของสังคมต่างหวาดหวั่น ข้าราชการควรควร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรอื่น เขาควรและควรจะกระทำไป ข้าราชการซึ่งได้รับการยกย่อง เป็นปูชนียบุคคลนั้น ไม่สมควรที่จะประพฤติดังกับการกระทำผิดวินัยแล้วแต่ชีวิต

ในปัจจุบันมีข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวนหนึ่งปฏิบัติตนมีวินัยระเบียบวินัยหลาย ๆ กรณี เช่น การละทิ้งหน้าที่ ประพฤติชั่ว ผู้สาว ช่างเขียนสอนนักเรียนหรือบุคคลทั่วไป เสพสุราในเวลาราชการ มีปฏิสัมพันธ์กระเบื้องไม้คังโง่ปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มพิกัดศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของชาติ อีกทั้งส่งผลกระทบในทางลบต่อเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงของวิชาชีพครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. 2547 : 4)

ส่วนพัฒนา ชนะดี (2521 : 71 - 76) ได้วิจัยความคิดเห็นทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี 2515 - 2519 พบว่า ความคิดเห็นทางวินัยของข้าราชการครูที่แสดงความผิดมากที่สุด คือ ไม่ปฏิบัติตามของบงกชให้แก่ข้าราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ รองลงมาได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามลำดับ ส่วนโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับ ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้นเงินเดือน และกักตุนพัสดุ เป็นจำนวนมาก และเมื่อพิจารณาตามคุณสมบัติและคุณลักษณะการกระทำผิด และระดับโทษทางวินัยที่ข้าราชการครูได้รับ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และถูกลดเงินเดือนรวมมากกว่าเพศหญิง มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ทำผิดวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 มีเงินเดือนน้อยกว่าจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 มากยิ่งขึ้น และเมื่อเงินเดือนสูงขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 ก็จะลดต่ำลง ครูที่ทำผิดวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 มีอายุน้อยกว่าจำนวนผู้กระทำผิดทั้งหมดมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดทางวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 ก็จะน้อยลงและครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1 มีอายุราชการน้อยกว่าจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลดโทษร้อยละ 0.1

ดังนั้นจึงเห็นว่าการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้นซับซ้อนที่จะต้องมีการแก้ไขและป้องกันการกระทำผิดวินัย เพราะการกระทำผิดวินัยของสหผลกระทบไปไกลหลายด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านการงาน อภิชน สังคม ประเทศชาติ นอกจากนี้ประวิญ ฒ นคร (2533 : 89 - 100) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรหาหนทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการทำผิดวินัย โดยควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ้งผลถึงเหตุทำผิด การปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้น



จากอิทธิพลอันมีพลังบังคับให้กระทำผิดวินัย การดูแลและวิเคราะห์รายละเอียดช่วยให้พ้นจากสิ่งจู้จี้ก่าโม้ให้กระทำผิดวินัยและการสร้างทางระบอบอารมณีย์ให้ข้าราชการได้มีภาวะเหมาะสมควมรู้ถึงความผิดของการหรือข้อห้ามข้อใจ โดยไม่กระทบที่ผิดวินัย

จากความเป็นมาและสาเหตุของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีควมสนใจศึกษาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อไปทราบความเคลื่อนไหวของครู ใต้เป็นแนวทางในการเสนอแนะ ปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษาและใช้เป็นข้อมูล ในการเสริมสร้างวินัยพัฒนาชีวิตและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างวินัยได้บังคับบัญชา การพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ความเคลื่อนไหวของข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบของบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต้น ได้แก่ กศ ภูมิการศึกษา ประสิทธิภาพ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผล ภูมิการศึกษา ประสิทธิภาพ และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. ใช้เป็นข้อมูล ในการบริหารงานวินัย พัฒนาวินัยและระเบียบธรรมาภิบาลของข้าราชการระดับต้นของข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### เนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีผู้ศึกษาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดความหมายที่ 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามพระบรมราชโองการระเบียบข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ( พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 : 52-56) โดยศึกษาการกระทำผิดวินัยในสามด้าน ดังนี้

1. การละเว้นสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในครั้งนี้ คือ ครูสายชั้นต้น ระดับประถมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 3,194 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ สดวชซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan : อ้างอิงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรัตน์ : 2542 : 148-149) จำนวน 345 คน ประกอบด้วยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 140 คน ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 73 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

#### 1.2 พฤติกรรมการอ่าน แบบเป็น

1.2.1 ค่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.3 ประสบการณ์ แบบเป็น

1.3.1 ค่ำกว่า 5 ปี

1.3.2 5-10 ปี

1.3.3 สูงกว่า 10 ปี

#### 1.4 ขนาดสถานศึกษา แบบเป็น

1.4.1 เล็ก

1.4.2 กลาง

1.4.3 ใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเกิดขึ้นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในสามด้าน ได้แก่

2.1 การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 การพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 การมีชื่อเสียงกับผู้ใต้บังคับบัญชากระทรวงมหาดไทย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงาน หมายถึง การใช้วิธีการให้ทุนและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่มุ่งเน้นกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และมุ่งมั่นให้ผลงานสำเร็จ โดยปราศจากกรณีพิพาท ชุมชื้อ

2. การบริหารงานวินัย หมายถึง การนำ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือและปฏิบัติตาม

2.1 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นต้นในชนบท ซึ่งกีดส่วนเกินงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกีดส่วนเกินงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. วินัยข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่มีข้อบัญญัติที่กำหนดให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการซึ่งกำหนดไว้

3.1 การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้กับปัญหา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้วิธีการให้ข้าราชการครู มีอุปนิสัยไปในทางที่สังคมยอมรับโดยเจตนาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปรับพฤติกรรมของตนเองให้เป็นยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม สร้างวินัยและกำลังใจ ให้รางวัลที่เป็นสิ่งของ หรือสิ่งอื่นที่สมเหตุ เพื่อให้เกิดผลดีและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติและควรเสริมสร้างวินัยในการพัฒนา ผลผลิต จัดให้มีการประกวดกิจกรรม มีความคิดที่ทันสมัย และความคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดีตลอดเวลา

3.2 การพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้กับปัญหา หมายถึง การเปลี่ยนวินัยของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข โดยควรให้ความรู้ ความเข้าใจ และจิตวิทยาการมาให้แก่ครู ให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นที่ยอมรับ และได้รับการยอมรับจากทุกคน

3.3 การป้องกันการกระทำผิดวินัย หมายถึง การหาวิธีการให้บุคลากรได้ดำเนินชีวิตไปถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยการดูแลเอาใจใส่ อุดหนุน พบร ให้ความห่วงใยและการให้ควมรึกความอบอุ่นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการกำจัลเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ชี้แจงให้วิสัยทัศน์ที่มามีให้มีการกระทำผิดกฎ ระเบียบของทางราชการ

4. **บุคลากรศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครูที่เข้ารับราชการในสถานศึกษา ในที่มีแบ่งเป็น ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี
5. **ประสบการณ์** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติภาระงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ในที่มีแบ่งเป็น ดังกล่าว 5 ปี 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี
6. **ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง จำนวนนักเรียนที่เรียนในสถานศึกษา ในที่มีแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน และขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป (กฎหมายออกศกพอ. 2552 : ตอนใหม่)
7. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
8. **สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่กฎหมายมอบหมายให้สามารถกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายอยู่ดี แต่ังกฎหมาย ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญากรรม และหน้าที่ของสองภาคศึกษา ใช้ปีงบประมาณ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึง การบริหารงาน วิทยุของศูนย์วิทยุ โทรคมนาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
2. วิทยุของราชการการศู
  - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับวิทยุและจิวรรวม
  - 2.2 วิทยุราชการการศู
  - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิทยุของราชการการศู
  - 2.4 บทบัญญัติวิทยุและพระราชบัญญัติวิชาชีพการศู
3. วิทยุและการกระจายวิทยุ
  - 3.1 สหภาพ ในกรณีกระจายวิทยุ
  - 3.2 การป้อนวิทยุกระจายวิทยุ
  - 3.3 การพัฒนาระบบวิทยุกระจายวิทยุที่ได้ปฏิบัติงานวิทยุ
  - 3.4 การพัฒนาระบบวิทยุกระจายวิทยุที่ได้ปฏิบัติงานวิทยุ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### การบริหารงานบุคคล

##### ความหมายของการบริหารงาน

การบริหารงานเป็นสาขาวิชาที่มีกระจัดกระจายระเบียบอย่างเป็นระบบ เพื่อมีอีกเหตุผลเพิ่มเติมจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ อันเกิดจากการค้นคว้าวิจัยวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจะเป็นศาสตร์และศิลป์ โดยมีผู้ให้นิยามความหมายการบริหารงานไว้หลายท่านมากมาย ดังนี้

เออร์ชีย์ กูซุงพินธ์ (2527 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่กลุ่มบุคคล ตั้งแต่องค์กรหนึ่งขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อุบล วิเศษธรรม (2527 : 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง  
ของคนที่บังคับสองคนขึ้นไป โดยมุ่งความสำเร็จร่วมกัน

กิติมา ปรีห์ติติก (2532 : 6) ให้ความเห็นว่า การบริหารนั้นหมายถึง ความพยายาม  
ที่จะใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

นพพงศ์ บุญจิตรหุศ (2534 : 3) ให้ความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง  
กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด  
อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่สุดร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและ  
ใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

สมนึก นนธิจันทร์ (2538 : 3) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการทำงาน  
ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีระเบียบ  
แบบธรรมเนียม หลักปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรตั้งจุดละเทศณิศต่างๆอย่างเหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 26) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นภาระหน้าที่  
ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสั่งการให้ทรัพยากรต่างๆที่เป็นบุคคลและ วัตถุ สามารถประสานเข้า  
ด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และจะต้องนำองค์การให้สัมพันธ์กับ  
สภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิผล

สมยศ นววิกรม (2545 : 18) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหาร คือ กระบวนการของ  
การวางแผน การจัดกิจกรรม การสั่งการและควบคุมกำกับความพยายามของสมาชิก  
ขององค์การและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสนใจเป็นเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สรุป การบริหารเป็นกิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการโดยมุ่งใช้  
ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งใช้กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นระบบ  
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนได้ทำงานอย่าง  
เต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในการบริหารงานบุคคลานั้นจะมีระบบใน  
การบริหารงานบุคคล ซึ่งระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์หรือที่เรียกว่าระบบพรรคพวก ซึ่งเป็นระบบ  
ที่ไม่เป็นประชาธิปไตย และระบบคุณธรรมซึ่งนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน หลักการบริหารงาน  
บุคคลหรือระบบคุณธรรม ได้แก่ หลักแห่งความเสมอภาค หลักแห่งความเสมอภาค หลักแห่ง  
ความมั่นคงและหลักแห่งความเป็นกลางทางการเมือง (สมาน วิงส์โกลกฤษณ์, 2540 : 7 - 9)

พริต หันนาคินทอร์ ( 2524 : 76) ได้กล่าวไว้ว่า คณะบริหาร業者ที่สำคัญที่สุดที่จะกระทำให้การ รมชกรโรมันอันยิ่งใหญ่กลับไปได้คือผู้บริหาร บุกลากรร ก็คือ การสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้ว ก็จำเป็นต้องมอบหมายให้เขาอยู่บริหารด้วยความเต็มใจ และด้วยความหวังที่จะยึดถือเป็นงานถาวร ตลอดไปเพราะเมื่อคนเต็มใจและมีควาหวังในงานที่เขารกระทำ เขาก็จะพยายามที่จะเอาอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความริเริ่มที่จะช่วยให้โรมันมีความเจริญรุ่งเรืองหน้า การที่จะทำให้อุปนิสัยงานที่งานให้แก่องค์การหรือ วมวิธอันอย่างเต็มความสามารถนั้น ก็จะต้องมีปัจจัยที่ก่อหนุนหลายประการ เช่น ผู้ปฏิบัติงานใหม่หรืองานนั้นหรือองค์การนั้นสามารถ สนองความต้องการส่วนตัวของเขาได้ ความต้องการส่วนตัวเหล่านี้ก็มีการ ได้รับการยกย่อง ตบชูและ การ าน และศักดิ์ศรีที่ทว่าเป็นมนุษย์ การที่สามารถจะพัฒนาตัวเองให้เจริญเติบโต สูงสุดของชีวิตการมี ะให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว การมีโอกาสที่จะได้ รับความเป็นธรรมบ้าง เขาจะทำการอันแก่งแย่งของผู้บริหารมีลักษณะที่ค่อนข้างรุนแรง และมีหลักประกัน อนาคตหลังอายุที่ออกจากราชการนั้นไปเสีย ุปัจจัยทั้งนี้ภายหลังเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้อัน ตั้งใจทำงานโดยปราศจากความท้อแท้ใจ หรือความวิตกกังวลด้วยความเป็นไปในอนาคตของ ตัวเอง (พริต หันนาคินทอร์, 2524 : 76)

สมาน วังสีโกอุณภู (2531 : 1) อธิบายว่าคณะบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับคนบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการทำงาน ไปจนถึงการพิจารณาบุคคล ให้พ้นจากงาน

คูทซ์ หรือไฮต (2531 : 5) ได้ใช้คำความหมาย การบริหารบุคคล หมายถึง การบริหาร ในด้านที่เกี่ยวกับคนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานให้เป็นผู้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การ ใช้งานคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ที่ปรึกษา ที่เสริมงาน บำรุงส่งเสริมและรวมการกำลังใจของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ฟัลโลว์ปี (Follop, 1966 : 4 - 7) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ การควบคุม การสรรหา การพัฒนาอัตรา เงินเดือน การสอบสวนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำงานบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลของ องค์การเพื่อ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

นิกโกร (Nigro, 1973 : 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง ติปะโนกรรมเพื่อสรรหาใหม่และ ใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคล



เหล่านั้นสูงที่สุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจากความหมายของการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้เสนอมานั้นพอจะสรุปสาระสำคัญว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร และองค์การสามารถจัดจูงใจ ปู่อารักขาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้ได้นานที่สุด เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่บรรดาสมาชิกตามความมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ทำให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานตามแผนการที่วางไว้ให้ด้วยความพอใจ โดยใช้ทรัพยากรอื่น ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของบุคคลที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษานี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาด้วย

## วินัยของข้าราชการครู

### ความหมายเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ

วินัยข้าราชการเป็นข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมที่กำหนดขอบเขต แนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ หากข้าราชการผู้ใดไม่ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยจะพึงได้รับโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีที่ไม่ประพฤติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการระงับข้อพิพาทฯ 2538 : 31)

วินัย หมายถึง ระเบียบที่หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติให้เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน เพ็ญยอน โกรทพจนานุกรม, 2552 : <http://th.wikipedia.org/index.php?q>.)

สมพงษ์ ถานมสิน (2526 : 221) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์หรือข้อปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกับปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประวิทย์ ๒ นทร (2531 : 23-25) ได้กล่าวว่า วินัยมีความหมายสองทาง คือ ความหมายในแง่รูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์การ ขุกหมู่ ขุกเหล่า ในวาระแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งเรารู้จักข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวาระนั้นว่า วินัย และความหมายในแง่นามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง อดรับหรือการบังคับบัญชา มีความเป็นระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน

กองบรรณาธิการ (2534 : 16) ได้ให้ความหมายของวินัยข้าราชการ คือ ปทัศยชนแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ข้าราชการต้องปฏิบัติตน

เสนาะ ศิวาร (2543: 234) ให้ความหมายว่า วินัยคือ เครื่องมือของผู้นำ ในการควบคุมควบคุมประพฤติตนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทีนส์และเวทมนธล์ (Funk & Wagnall, 1978: 219) ได้ให้คำจำกัดความของวินัยไว้ว่า วินัยเป็นกรขอรบรัดใจและการกระทำตนให้อยู่ในศีลธรรม โดยการแนะนำ ควบคุม และการปฏิบัติ ดังสาระที่เป็นผลจากการปฏิบัติ การลงโทษหรือการแก้ไขเพื่อให้เกิดประ โยชน์คือการปฏิบัติตนข้อกำหนดกฎเกณฑ์และแนวทางให้ความรู้และตรึงระเบียบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 1077) ได้ให้ความหมายของ "วินัย" ไว้ว่า หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ข้าราชการผู้มีตนในวินัย

นิรันดร์ เทียนนอก (2546 : 10) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ในสังคม โดยแบ่งเป็นวินัยภายนอก คือ การปฏิบัติตนกฎระเบียบ เพื่อไม่ให้ถูกลงโทษ และวินัยภายใน คือ การประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดจากอำนาจที่ตนเองมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตนกฎระเบียบ โดยไม่มีการบังคับ เพื่อใช้ให้เกิดความสงบสุขของสังคม

ธีระ สุตาการ (2546 : 11) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับวินัยว่ามีลักษณะสำคัญเป็นกรอบแห่งความประพฤติที่มีกรปฏิบัติเช่น วัฒนธรรมบริการที่มีกรปฏิบัติตน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนหมู่คนก่อตัว รวมกันหรือต่างแวมร่วมกันอย่างราบรื่น เป็นความคาดหวังของสังคมที่ได้นคนประพฤติตนในสิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นวินัยขององค์กรจะมีความแตกต่างกันที่เนื้อหาสาระและแนวปฏิบัติ การลงโทษบุคคลที่ฝ่าฝืนวินัยจะยึดแบบแผนที่ตั้งเกณฑ์มาตรฐานจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นกรขอรบรัดข้อตนหรือปรับปรุงให้ถูกต้อง

วินัย คือ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่กำหนดให้ปฏิบัติตนหรือควบคุมการปฏิบัติ (ครูบ้านนอก, 2552 : <http://www.kroobannok.com/2605/>)

จากความหมายของวินัยทำให้ได้มีนัยสำคัญดังต่อไปนี้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแบบแผน แนวทาง ใ้บุคคลในองค์กรประพฤติปฏิบัติร่วมกันอันจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ ให้งานใดไม่ปฏิบัติตนจะถูกพิจารณาโทษตามกฎหมาย

### ความหมายของจริยธรรม

มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2520 : 3-5) ได้ให้คำจำกัดความว่าจริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่ง

คณะกรรมการการศึกษานอกระบบ (2522 : 5) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมโดยเน้นประพฤติปฏิบัติว่า จริยธรรม คือแนวทางการประพฤติและการปฏิบัติตนบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าทั้งปวง

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 214) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า สุวิชา (น.) ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ จริยธรรม ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2543 : 5) ได้อธิบายไว้ว่า จริยธรรมเป็นความเชื่อและความศรัทธาในระบอบค่านิยมที่เกี่ยวกับความถูกต้องและความดีงามที่คนในสังคมเดียวกันมีส่วนร่วมซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้โดยการสังเกตเอาโดยตรง หรือโดยอ้อม โดยทั่วไปการสังเกตเอาโดยตรงมีประสิทธิผลและประสิทธิผลสูงสุดจากการสังเกตเอาโดยอ้อม จริยธรรมเป็นความเชื่อและความศรัทธาในระบอบค่านิยมของบรรดาคนดีโดยทั่วไป ไม่ได้เขียนเป็นกฎข้อบังคับให้สมาชิกทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งหากมีการละเมิดจะถูกลงโทษตามสถานภาพของการกระทำผิด

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ (หรือออนไลน์พจนานุกรม, 2552 : <http://th.wikipedia.org/index.php/ดู>)

สรุป จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมของมนุษย์ด้านความเชื่อและศรัทธาของคนในสังคมเดียวกันที่ถือปฏิบัติบรรทัดฐานเดียวกันซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้โดยการสังเกตโดยตรงหรือโดยอ้อม

### วินัยข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : 1) ได้ให้ความหมาย “วินัยข้าราชการครู” หมายถึง แนวนโยบายความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู ควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้

วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติ ที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งซึ่งครูควรจะยึดประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่มี

คุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ (ชำนาญ สอนชื่อ,

2534 : 9 ; อ้างอิงใน คุณศีกดิ์ เพชรมา. 2548 : 19)

วินัยข้าราชการครู หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติเพื่อใ้  
 การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจและตอบสนอง  
 ความคาดหวังของสังคมในุดด้าน (คุณศีกดิ์ เพชรมา. 2548 : 19)

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 1)  
 ได้ให้คำความหมายเกี่ยวกับ “วินัย” ไว้ว่า วินัย คือ การควบคุมควบคุมประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบ  
 แบบแผน ซึ่งวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ทั้ขบบัญญัติวินัยที่(กำหนด)ไว้ใน  
 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้วินัยยังหมายถึงลักษณะ  
 ทามเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกว่าจะสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของกรวินัยตามที่กำหนด  
 ไว้ ส่วนการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการต่อผู้ที่กระทำผิดหรือระคนกฎหมาย  
 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผู้กระทำผิดกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ การตั้งเรื่อง  
 คล่าหว่า การสืบสวนหรือการสอบสวน การพิจารณาความผิด เช่น ให้ออกจากการหรือให้ออก  
 วรรีก่อน ดังนั้น “วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ก็คือแบบแผนความประพฤติ  
 ที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองและควบคุมผู้อื่นในบังคับบัญชา  
 ให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางมิชอบจนการใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้  
 การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ (โกวิท หมวกโชสง. 2549 : 11)

ดังนั้น วินัยข้าราชการครูถือเป็นแบบแผนข้อบัญญัติที่กำหนดให้ข้าราชการครู  
 ประพฤติปฏิบัติตนระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการที่กกำหนดไว้

#### แนวศีกเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร พระราชทานพระราชโองาพในคช  
 พระราชทานเบญจกวีบรมกวีนิพนธ์เรื่องการศึกษาของสถาบันราชภัฏ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร  
 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2500 ความตอนหนึ่งว่า

วินัย คือ สิ่งทำให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกัน ในสังคมนั้นมีระเบียบและประพฤติ  
 อีกนัยบัญญัติ เพื่อความสงบเรียบร้อย จึงมีพระราชประสงค์ที่จะให้มี  
 ประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจัง ครที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคมให้  
 อุดรสงายสุขานัน จำเป็นที่แต่ละคนจะต้องมีวินัยที่ดี เพราะความมีระเบียบวินัย  
 ทั้งในทางกมลและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่มีมณดีนจิต  
 และเกื้อกูลแก่การ ปฏิบัติกิจการ งาน รวมทั้งทำให้สังคมมีความผาสุกสงบสุขน่างอยู่  
 (เอโกาส เสวีอุล. 2548 : ไม่มีเลขหน้า ; อ้างอิงใน โกวิท หมวกโชสง. 2549 : 12)

นอกจากนี้สำราญ อารวมุขม์ (2548 : 40-45 ; อ้างอิงใน โกวิท หมายกิจ . 2549 : 12 ) ได้ให้ข้อเสนอการปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการ เรขการครูดังนี้

### 1. สภาพปัจจุบันของระบบวินัย มีดังนี้

1.1 ระบบวินัยเป็นข้อกำหนดที่ตีตราจับข้อหาให้ข้าราชการปฏิบัติโดยไม่มีเหตุอันชัดเจน เหมาะสมกับสภาพกาล สถานที่ อารยธรรม วิถีชีวิต วัฒนธรรม การตอบสนองความคิดเห็นของผู้กระทำผิดมากรโหมอย่างอึกยว ซ้ำซ้อนใช้รางวัลและค่าใช้จ่าย บุคคลสมการมาหลายระดับ จนมักไม่พบผู้กระทำผิด แม้จะพบผลรางวัลของโทษ ได้ก็ไม่นับรวมมาก

1.2 ระบบวินัยไม่จริงจังเหมือนเขียนเสือให้วัวกลัว วัฒนธรรมไทยไม่ใช้ข้อบกพร่องหรือข้อกล่าวหา "เมื่อคิดแล้วที่หลังอย่าทำ" เท่านั้น แล้วผู้กระทำผิดก็ทำอีก โดยไม่มีระบบแก้ไขป้องกันอย่างที่ว่า "ไว้ทางแล้วอย่ามกอด" แล้วหวัง เรขการมักพูดกันว่า "ไม่พบหม้อข้าวผู้กระทำผิด" ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินของโทษทางวินัยจึงมักไม่นับรวมในความถูกต้อง

1.3 กฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและข้าราชการวินัย สรรพคณิกกระทรวงวินัย กำหนดแผนวตากรวางให้ปฏิบัติทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกระทรวงวินัย ไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบทลงโทษแก่กระบวนกรตอบสนองโทษอย่างอืดอว จับข้อหา โดยไม่มีระบบพัฒนาทางวินัย ผู้ใดกระทำผิดแล้วได้ ผู้สอนแต่ หลัของกฎเกณฑ์โทษที่รับไม่น่าจะถูกโทษ

1.4 ระบบวินัยปัจจุบันไม่ได้มีระบบที่สร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะมีสมรรถภาพปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ต้องประกอบด้วย ศักยภาพ 2 ส่วน คือ

1.4.1 ศักยภาพ(ภาว)ส่วนรู้ ความสามารถ ความคิด การตัดสินใจ การบริหาร จัดการ ภาวะของภพ

1.4.2 ศักยภาพของพฤติกรรม จิตสำนึก ความรับผิดชอบชั่วดี จริยธรรมและจริยธรรม

1.5 การบริหารจัดการบุคคลนั้นเป็นศาสตร์ที่ซับซ้อนมาก โดยนักวิชาการ นักบริหาร นักปฏิบัติจัดการ ยอมรับว่าควรจะต้องมีกระบวนกร 6 ข้อดังนี้

1.5.1 ศึกษาและวางแผนความค้องการหรือพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า

1.5.2 สรรหา(บุคคล)

1.5.3 พัฒนาบุคลากรทุกคน บุคคลนั้นต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5.4 รักษาคนที่ มีความสามารถ มีศักยภาพไว้

1.5.5 ใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่

### 1.5.6 หมายเหตุ เมื่อมีคนไทยที่ละเมิดจำนวนมาก

ดังนั้นจึงควร ปรับปรุงระบบวินัยเพื่อแก้ปัญหา ดังกล่าวและ ให้เป็นระบบที่เป็น  
ประ โยชน์แก่ ชุมชนและองค์กร ดังต่อไปนี้

#### 2. ข้อเสนอการปรับปรุงระบบวินัยมีดังนี้

2.1 ให้ระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางจิตสำนึก  
คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ควบคู่ไประบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางความรู้  
ความสามารถ ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมทั้งสองด้านประกอบกัน

2.2 ให้ระบบวินัยเป็นระบบพัฒนาศักยภาพบุคคล. เข้ากระบวนการบริหาร  
จัดการบุคคลทั้ง 6 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น โดยมีข้อกำหนดการวินัยให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ  
ในกระบวนการครบถ้วนคือ องค์กรบุคคล การสรรหา การพัฒนา การฝึกอบรม การใช้ประโยชน์ และ  
การเอาบุคคลออก ให้คำนึงถึงมาตรฐานทางวินัยซึ่งประกอบเป็นสำคัญ โดยเฉพาะ ให้มีระบบ  
การพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ ข้าราชการ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานวินัยตามวัตถุประสงค์เหมือนการให้  
การศึกษา โดยจัดการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ให้มีการพัฒนาตลอดชีวิตมาใช้

2.3 ให้มีหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางวินัยโดยเฉพาะ เหมือนหลักสูตร  
การศึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการเข้ารับราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการ  
เรียนรู้ ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติให้มีจิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วินัย  
ตามมาตรฐาน เจตนายกองค์กร ตามอาชีพ ตามสาขาอาชีพ ตามระดับตำแหน่งและแต่ละ  
ตำแหน่ง โดยให้ทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาทางวินัยเป็นระบบเกื้อกูลเนื่องตลอดเวลาระ  
วังราชการ

2.4 ให้มีระบบการพัฒนาซึ่งข้าราชการทางวินัยดังกล่าวเพื่อให้ผู้รับผิดชอบเป็น  
ผู้ได้รับการพัฒนาและได้รับการพัฒนา ให้ชัดเจนในทุกพลและทุกระดับราชการเหมือนระบบ  
การศึกษาซึ่งกำหนดให้ผู้ใช้การศึกษาและผู้รับการศึกษา ชัดเจน

2.4.1 ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หน่วยงาน องค์กรการ  
ตุลาการระดับ รวมถึงองค์กรกลางบริหารบุคคลด้วย ผู้ให้การพัฒนาระดับองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรง  
ผลการพัฒนาวินัยในหน่วยงานของตำแหน่งช่วย นอกจากนี้ก็ต้องให้การสนับสนุนจัดตั้งสมาคม  
ประเมินผล ตรวจสอบ ควบคุม เพื่อให้การพัฒนาวินัยสัมฤทธิ์ผลตามหลักสูตรการพัฒนาเหมือน  
กระทรวง กรม โรงเรียน ภาควิชา มีหน้าที่ที่รับผิดชอบให้การศึกษากับนักเรียน

2.4.2 ผู้รับการพัฒนา ได้แก่ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่ที่รับผิดชอบและ  
พัฒนาตนเองทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประพฤติกฎปฏิบัติข้อกำหนดทางวินัย

2.5 ให้มีระบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม หรือที่มีระดมสรรพกำลัง  
ทั้งหลายเพื่อให้ระบบวินัยอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

2.5.1 ให้องค์กรร่วมกับข้าราชการ รวบรวมกำหนด มาตรฐาน มาตรการ  
ประพฤติปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งรางวัลและค่าตอบแทน จิตวิญญาณ คุณธรรม จรรยาบรรณ เพื่อต้องการ  
นี้มาบูรณาการกับจัดการให้สัมฤทธิ์ผล

2.5.2 ให้องค์กรที่มีอำนาจของบริหารและผู้บริหารจัดการร่วมสร้าง  
สิ่งแวดล้อมทางบริหารและกระบวนการจัดการบุคคล ให้ประจักษ์ชัดว่ามีระบบคุณธรรมในองค์การ  
ผู้ทำคือคนใดดี จะได้เป็นเครื่องส่งเสริมข้าราชการให้มีเมตตาประพฤติปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งให้มี  
การพัฒนาทางวินัย ทราบกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

2.5.3 ให้มีระบบการระดมสรรพกำลังและกรณีมีส่วนร่วมของสังคม  
จากทุกฝ่ายในการสนับสนุน ส่งเสริม ควบคุม ตรวจสอบ ให้อำนาจการพัฒนาและประพฤติ  
ปฏิบัติทางวินัย

2.5.4 ให้มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับวินัย เช่น เจริญใจ ซื่อตรง อึดหยุ่น  
เพื่อปรับใช้ให้เข้าใจกันบุคคล กระทั่งต่อชาติ ประชาชาติ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง เวลาระยะสถานที่

2.6 เมื่อระบบในข้อมีการพัฒนาหรือการบุคคล เป็นหลักขององค์กรของ  
ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติได้สมบูรณ์และมาตรฐานวินัยจะสูงขึ้นแล้วต้องมีข้าราชการประพฤติ  
ปฏิบัติได้เหมาะสมทุกฝ่าย การตรวจสอบ หน่วยงานไหนจะน้อยคนมาก จะไม่ใช่งานหนัก ไม่ใช่  
ภาระหน้าที่หนักหนามีเหมือนกัน ข้อเสนอให้มีการระดมการสอบสวนที่สั้น ง่าย ไปร้องใส่ จิตชน  
รวดเร็ว เพราะการสอบสวนลงโทษไม่ใช่ประเด็นหลักในระบบวินัยเหมือนก่อน ให้เน้นการ  
ประเมินผลของประพฤติปฏิบัติวินัยปรารถนาจะพิจารณา ภาวดีความชอบและออกจากราชการ  
แทนที่ตำหนาลงโทษ

2.7 สำหรับกรณีจะให้เกิดการที่เกี่ยวเนื่องกับการพิจารณา วินัย หากข้อค้นพบ  
คณะกรรมการข้าราชการหรือผู้มีคุณสมบัติสมควรจะดีพิจารณาผลดีผลเสียให้ดี เห็นด้วย วินัยจะเป็น  
กระบวนการต่อเนื่องในกระบวนการจัดการและเป็นการพัฒนาบุคคลภาพบุคคล  
ผู้บังคับบัญชา ข้อดีและเสียใจพฤติกรรมรวมข้อ ข้าราชการดีจะให้เป็นที่น่าพอใจและจะแก้ไขปรับปรุง  
อย่างไร

กล่าวโดยสรุปแนวทางเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการควรเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแบบแผน  
ในการบริหารพัฒนาหรือบุคคลให้มีกระบวนการ และระบบที่ชัดเจน โดยกำหนดแนวปฏิบัติ  
และแนวปฏิบัติให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติและควบคุมตนเอง  
ให้อยู่ในกรอบที่ผู้กำหนดอย่างเคร่งครัด

### บทบัญญัติวิสัยของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บทบัญญัติวิสัยของจรรยาบรรณครู ครอบคลุมจรรยาบรรณ มี 5 ตอน ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

เวงจันทร์ จีวรดาวิฑูร์ณ. 2552 : บทความตอนโดย) ให้ความเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง คือ

ตกชั้นหรือลดเงินเดือน ตกชั้นเงินเดือน และโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง คือ ปลดออก ไล่ออก การ รำกว่าวักเงินเดือนหรือการพักชำระบำนาญ ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ใช้ในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อยขณะมีเหตุอันควรลดโทษ เช่น เป็นความผิดเล็กน้อยขณะเป็นความผิดครั้งแรก การ รำกว่าวักเงินเดือนนั้น ผู้รับกับปัญหาอาจผิดมากกว่าวักเงินเดือนมิใช่กระทำความผิดซ้ำกันอีก หรือให้พักชำระบำนาญโดยไม่มีเงื่อนไขเป็นหนังสือ แต่อาจมีการบันทึกโทษหรือเหตุประจักษ์ชัดของหน่วยงานหรือของผู้นับถึกับปัญหา สำหรับการทำทัณฑ์บนนั้นนักกฎหมายกำหนดให้ทำเป็นหนังสือ (มาตรา 100 วรรคสอง)

โทษภาคทัณฑ์ ให้อภัยโทษในการผิดเป็นความผิดเล็กน้อยหรือเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษลดเงินเดือน สำหรับโทษภาคทัณฑ์ไม่ถือว่าการเลื่อนเงินเดือน

โทษตัดเงินเดือนและลดเงินเดือน ให้อภัยโทษในความผิดที่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรงและไม่ใช่กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย

โทษปลดออกและไล่ออก ให้อภัยโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงเท่านั้น โดยให้พิจารณาโทษ ตามพฤติการณ์แห่งการกระทำหรือความร้ายแรงแห่งกรณี ซึ่งมีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาพิจารณาการพิจารณาโทษให้โดยต้องวางโทษก่อนว่ากรณีกระทำผิดนั้นเป็นความผิดกรณีใด ขณะตรวจโทษ สถานใด และมีเหตุอันควรลดหย่อนอย่างไร เช่น ไม่ยกกระทำ ความผิดมาก่อน กระทำโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แม้จะบรรเทาความเสียหาย ความรวมทั้ง ๑๘๔ จีวรดาวิฑูร์ณโทษเป็นโทษสถานใด อย่างไรก็ดี หากเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มาตรา 99 ห้ามลดโทษ ผู้การปลดออก สำหรับเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือละทิ้งหน้าที่ เขการคิดค่าในคราวติดต่อกันเกินกว่า 5 วัน โดยไม่มีเหตุสุดขั้วสมควรและ ไม่เกินนาปีปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกสอง คณะรัฐมนตรีมีมติไว้ว่าควรลงโทษไล่ออก ทั้ง 2 กรณี ความผิดฐานทุจริตนั้นแม้จะนำเงินที่ทุจริตไปมาคืนก็ไม่เป็นเหตุสุดขั้วอันโทษ



สุพต สุพาสต์ (2541 : 49-52) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับลักษณะวินัยไม่ไร้ขอบเขตและวินัยไร้ขอบเขต ดังนี้

#### 1. วินัยไม่ไร้ขอบเขต

- 1.1 ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญของประเทศไทย โดยคัดค้านความบริสุทธิ์ใจ
- 1.2 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สมอบคอก และเที่ยงธรรม ต้องมีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ตระหนักใจใส่รักษาประเพณีของราชการ และยึดปฏิบัติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.3 ยกข้อหรือยอมให้ผู้อื่นเอาผิดอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าโดยทางตรง ทางอ้อม ทางวาจา โฆษณาให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- 1.4 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ตนไปลาตามกฎหมาย วรรณะหรือแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ภาครัฐบาลหรือกรม ไซบอร์ของรัฐบาลโดยถือประเพณีอันสูงสุดของผู้เรือน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ
- 1.5 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ยกเว้นเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียชื่อเสียงราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประเพณีอันดีของราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน 7 วันเพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับทราบคำสั่งก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้วผู้บังคับบัญชาก็ยินยอมเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นแล้วผู้ปฏิบัติจึงต้องปฏิบัติตาม
- 1.6 ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ดูพิศวงของเจตนาให้แก่ทางราชการและผู้เรือน ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุสุดขั้วสมควร
- 1.7 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรือน ชุมชน สังคม ไม่สุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรือนและข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมงาน ไม่คิดร้ายหรือให้ความสะดวก ให้แก่ความเป็นจรรยาบรรณและประเพณีอันดีมาคิดต่อราชการ
- 1.8 ปฏิเสธคำสั่งกล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง
- 1.9 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการประทุษร้ายอันอาจทำให้เสื่อมเสียความเกียรติยศชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
- 1.10 เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

1.11 ไม่ร่วมคนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ๓ ยกเว้น เฉพาะหน้าที่ราชการของคณะกรรมการทักไม๊ สังกริม เกื้อกูลสนับสนุนบุคคลกลุ่มบุคคลหรือพรรคการเมืองใด

1.12 กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

1.13 ไม่สวมใส่เครื่องประดับงาหรือวัสดุที่ทำกับัญชามีวินัย ไม่บิ่นงาจนมีผู้ใช้ผู้ให้บิ่นกับัญชาระยะที่ผลิตวินัย หรือจะเลข หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ชั่วพลูหรือมีผู้ใช้ผู้ได้บิ่นกับัญชากล่อง โทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่มีเหตุ

## 2. วินัยร้ายแรง มีดังนี้

2.1 ทูจิดค่อหนี่ที่ราชการ

2.2 จะใจไม่ปฏิบัตินกฏหมายระเบียบแบบแผนของพรรค ราชการและหน่วยงานการศึกษาและศึกษารัฐบาลหรืออื่นของรัฐบาล ประมาทอันเล็ดหรือขการเอาใจใส่ระดับกระทรวง วิชาการประจำ โยชน์ของราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.3 ขัดคำสั่งหรือเรียกชื่อรับปฏิบัติคนคำสั่งของผู้อื่นกับัญชาระยะในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของพรรค ราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.4 ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุสุดอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.5 ละทิ้งหน้าที่ราชการผิดคำสั่งการ เว้นแต่กรณีเป็นเหตุอันจำเป็น 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

2.6 ถิ่นก่อกอง ฐานเป็น สหายคหยม ถคชั หรือซ่มท ญู้เรียนหรือประชาชนผู้สนใจต่อราชการ อย่างร้ายแรง

2.7 ถิ่นก่อกอง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

2.8 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการประมาท โยชน์อันเขาทำให้เกิดเสียหาย ความเที่ยงธรรม หรือชื่อเสียงอันดีศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยมุ่งหมายจะให้เป็น การซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหรือฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นอธรรมหรืออันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประมาท โยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ

2.9 ศึกษากฎหรือออกเขียนผลงานทางวิชาการของผู้ยื่น โดยมีขอบ หรือนำเอา ผลงานทางวิชาการ ของผู้อื่น หรือจ้าง วน ไร่ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอ ขอปรับปรุงการกำหนดค่าแห่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

2.10 ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือออกเขียนผลงานของผู้ยื่น โดยมีขอบ หรือ รับจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะใส่คำขอบเขตหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ ประ โยชน์เพื่อปรับปรุงการกำหนดค่าแห่ง เงินค่าแห่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ได้รับเงินเดือน ในอันลับที่สูงขึ้น

2.11 เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกรใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการ ซื่อสัตย์ หรือขายเสียงในกรณีเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือ การเลือกตั้งอื่น ที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้ง การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

2.12 กระทำความผิดอย่างอื่นได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกโดย คำพิพากษา ซึ่งที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาท หรือลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้จัดว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวร้าวร้ายแรง

2.13 ครอบงำพรรค หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นครอบงำพรรค

2.14 ฝ่าฝืนการสนับสนุนอาชีพ

2.15 กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้ยื่นหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความ ดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่

พระราชบัญญัติฯ (2548 : 68-69) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ไว้โดย สรุปดังนี้

1. ไม่มีธุระความ
2. ขอลงความเกิน ไม่ได้
3. ไม่อาจใช้ได้วัดเงินเพื่อกบถำความผิด
4. กรณีถูกสอบสวน วินัยร้ายแรง แลออกจากราชการ ไปแล้วก็สอบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกสอบสวน วินัยร้ายแรง คดีรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน
6. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาต้องระ เรอานให้คู่ปรับกับบัญชาทราบ
7. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ใน ครึ่งที่ถูกลงโทษ

8. บัญชีลูกหนี้ปลอดออกหรือได้ออกจะไม่ได้เมื่อขึ้นเงินเดือนทุกครั้งที่มี

การลดเงาใหม่

9. โทษปลอดออก มีสิทธิได้รับบัพเพณีนางฤๅณมิตินก ออก

10. เมื่อมีกรกลางหาหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาต้องสืบสวนหรือพิจารณาในเรื่องนั้นว่ากรณีนี้ผู้ใดที่ควรลงโทษหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผิด ต้องส่งต้นการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลหรือจะยุติเรื่องก็ได้

11. การละเลยหรือมีพฤติการณ์ปกป้อง ช่วยเหลือ มีโทษผู้กระทำความผิดถูกถอดโทษหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ถือว่าผู้กระทำความผิดวินัย

12. การดำเนินการทางวินัยที่ร้ายแรง และ ไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวนทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดเจนแจ้งความที่ภูมิตำหนัก ก.ค.ศ.

13. "โดยทุจริต" หมายความว่า เพื่อประสงค์ประทุษร้ายต่อวินัยที่ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น "ประทุษร้าย" ในที่นี้หมายถึง ทรัพย์สินและ โภหารทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ การอนุญาต อนุมัติ

14. คำว่า "กรณีมีมูล" หมายความว่า มีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว

กล่าวโดยสรุป บุคคลผู้ที่มีชื่อของข้าราชการครูได้แบ่งลักษณะความผิดเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง และโทษทางวินัยร้ายแรง คือ โทษทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน และปลดออก ไล่ออก ไล่ออกจากราชการศึกษาศาสตร์หรือการที่พ้นงาน ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ส่วนโทษภาคทัณฑ์ ให้อภัยโทษในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกถอดโทษตัดเงินเดือน โทษตัดเงินเดือนและลดเงินเดือน ให้อภัยโทษในความผิดที่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรง และไม่ใช้กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย และโทษปลดออกและไล่ออก ให้อภัยโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น

#### จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ในส่วนของระบบราชการ ประเทศไทยคิดอันดับหนึ่งให้ประเทศแรกที่มีการคอร์รัปชันสูงสุด ระบบราชการมีที่ขอก่อนและจับขึ้นเหมือนขึ้นด้วยความสะดวก และสามารถร่วมมือกันทำงานเป็นทีมได้อย่างน่าทึ่ง ในทางการเมืองแล้วมีการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ได้มาซึ่งอำนาจรัฐคือสันติวิธี แต่สังคมไทยเราก่อนจะอ้างว่าความไม่สุจริต แม้กระทั่งอาชีพครูก็เช่นกัน ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวางที่จะตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งมีผู้ได้กล่าวไว้ดังนี้ (สุจินต์ ปิยะราช, 2541 :8-18)

## 1. มาตรฐานวิชาเชิษฐ

### 1.1 ความเป็นกฎ

#### 1.1.1 สาระความรู้

- 1.1.1.1 ความเข้าใจของวิชาเชิษฐ บทบาท หน้าที่ ภาระงานของกฎ
- 1.1.1.2 พัฒนาการของวิชาเชิษฐ
- 1.1.1.3 คุณลักษณะของกฎที่ดี
- 1.1.1.4 การสรีรเวทศนกลีที่ดัดกฎวิชาเชิษฐ
- 1.1.1.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสนรรณภาพควมเป็มกฎ
- 1.1.1.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และควรเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.1.1.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาเชิษฐ
- 1.1.1.8 จรรยาบรรณของวิชาเชิษฐ
- 1.1.1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

#### 1.1.2 สมรรถนะ

- 1.1.2.1 วิเคราะห์ และปรุทธนาที่ต่อผู้เรียน
  - 1.1.2.2 อดทนและรักคิดชอบ
  - 1.1.2.2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
  - 1.1.1.4 มีวิสัยทัศน์
  - 1.1.1.5 กริทธรวินวิชาเชิษฐ
- (6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาเชิษฐ

## 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของกฎ

### 1. จรรยาบรรณตนเอง

ผู้ประกอบวิชาเชิษฐทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง  
ด้วยวิชาเชิษฐ บุคลิกภาพ และจิตศรัทธา ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และ  
การมีอยู่ของสังคม

### 2. จรรยาบรรณต่อวิชาเชิษฐ

ผู้ประกอบวิชาเชิษฐทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และ  
รับผิดชอบต่อวิชาเชิษฐ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาเชิษฐ

### 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาเชิษฐทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ  
สงเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้  
ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ  
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาลดช่องว่างระหว่างปฏิบัติ  
เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์ต่อ  
ความเจริญทางกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ  
เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณค้ำจุนผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา  
พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี  
ในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณค้ำจุน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติ  
ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาขนบธรรมเนียม ศีลธรรม ศาสนา ติอประเพณีธรรม ภูมิปัญญา  
สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี  
พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

ศรุบันนฤศ (2551 : <http://th.w3dictionary.org/index.php?q>) ได้กล่าวถึง

จรรยาบรรณในวิชาชีพครูไว้ว่า จรรยาบรรณในวิชาชีพหมายถึงประมวลมาตรฐานความประพฤติที่  
ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นต้นแบบวางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเมื่อ  
คลุกเกี่ยวนับและสถานะของวิชาชีพนั้นก็ได้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษ โดยว่ากล่าว  
ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกถอดถอนประกอบวิชาชีพได้

จรรยาบรรณในวิชาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นวิชาชีพหรือไม่  
อาชีพที่เป็น **“วิชาชีพ”** มีลักษณะที่ไม่มีองค์กรรองรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความ  
ประพฤติของผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า **“จรรยาบรรณ”** ส่วนลักษณะ **“วิชาชีพ”** ที่สำคัญ  
คือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ มีการศึกษาหนัก วิชาดีและพัฒนาวิชาชีพมีการจัดการสอน  
ศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาที่ภาคเอกชนได้ยกฐานะกฤษฎีกาและกฤษฎีกาปฏิบัติซึ่งผู้มีความชำนาญและมี  
ประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากรณีจะต้องมีองค์การวิชาชีพหรือสมาคมวิชาชีพ **“จรรยาบรรณวิชาชีพ”**  
ต้องให้สมาชิกในวิชาชีพนั้นมาช่วยกันกำหนดมาตรฐานแล้วว่าหน้าที่ที่บุคคลในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไปคือ  
แก้ความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพและผู้ยึดมั่นต่อตนเองและต่อสังคมดี



## 7. จรรยาบรรณคณาจารย์ ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติคณาจารย์ 9

### ประการที่ ๑

7.1 ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูคือพยายามที่จะทำให้นักศึกษามีเรียนด้วยความสุข เรียนด้วยความเข้าใจ และเกิดความมานะพยายามที่จะรู้ในศาสตร์นั้น ครูจึงต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะศึกษาวิชาการทั้งทางศาสตร์ที่จะสอน ศาสตร์ที่จะถ่ายทอดหรือวิธีการสอน ครูต้องพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ มาทดลองสอน

7.2 รักและเข้าใจศิษย์ ครูคือพยายามศึกษาธรรมชาติของวัยรุ่น ว่ามีปัญหาความไวต่อความรู้สึก และอารมณ์ไม่มั่นคง ครูจึงควรให้อภัยและใจ และหาวิธีการให้ศิษย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์หรือพยายามทำให้นักศึกษามีระเบียบวินัยและตั้งใจที่จะตั้งใจปฏิบัติงานสิ่งต่างๆแล้วครูก็จะสามารถช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

7.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ไปสู่นักเรียน ส่งเสริมให้ศิษย์เรียนกันหรือหาข้อสงสัยของตนเองหรือการเรียนรู้อีกการช่วยเหลือนักเรียนในกรณีจะทำได้ผู้เรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเองมากขึ้นและควรจัดให้ครูบอกให้แต่สิ่งเดียว ครูจึงจำเป็นต้องชี้ช่องทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

7.4 อดทนอดกลั้น อารมณ์ขันเป็นองค์ประกอบที่จะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ อดทนอดกลั้น ไม่ถือสาถือดี เยื่อใยต่อลูกศิษย์ ไม่เกรงใจคนที่มีปัญหา เป็นคนน่ารัก มีใจ หรือพอใจแก่ผลที่เกิดขึ้นที่เรียนแก่ๆ ไม่สร้างปัญหาแก่ที่นั่น ครูต้องมีความเป็นธรรมชาติในการให้คะแนน และพร้อมที่จะอธิบายวิธีการให้คะแนน และการตัดสินให้ได้ ครูต้องรอบคอบในการออกคะแนน เพราะถ้าผิดพลาดเพียงครั้งเดียวจะทำให้ผู้เรียนที่หวังดีคะแนนดี ๆ กลับให้คะแนนเกือบจะสอบตกไป

7.5 ไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์ ลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้าง เงินไม่ใช้สิ่งที่สร้างความสุขเสมอไป ครูจึงจะต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษในการกระทำใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ว่า ครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างใดบ้าง

7.6 ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ลูกศิษย์ได้ซึมซับสิ่งที่ดีจากตัวครูไป เมื่อเห็นแบบอย่างที่ดีในความสามารถของครู ศิษย์ก็จะเลียนแบบความประพฤติของครูไปอย่างไม่ได้เจตนา เช่น การตรงต่อเวลา การซื่อตรงซื่อสัตย์ การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา ตุลาการเปรียบว่าเป็นต้น



7.7 ให้มีอัตราผู้เรียน การยกข้อจำกัดเกี่ยวกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และกระตือรือร้น ครูไม่ควรรี้อ่านงานที่มอบให้ เช่น ชุดคำขวัญ ไร้ที่พูดไม่สุภาพ เปลี่ยนชื่อผู้เรียน ย้ายหน้าหรือลูกผู้เรียน การเคารพผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจ และการเรียนรู้อัตโนมัติผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างดี ย่อมก่อให้เกิดพลังในการศึกษาต่อไป

7.8 อบรมบัณฑิตไทย น.ศ. ปั้น ฆลากุล อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ การตรวจศึกษาริการ ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบัณฑิต โดยท่านเชื่อว่า "การอบรมบัณฑิตไทย รุ่นนี้เพื่อคนรุ่นหน้า" ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการอบรม บัณฑิตผู้เรียน เช่น ก่อนการสอบแต่ละวิชา ไม่เอาชื่อรุ่นหรือให้ควรมีคนที่มีความรู้รอบตัว ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี

7.9 ช่วยเหลือศิษย์ผู้เรียนมาอยู่ในสถานศึกษา ครูต้องช่วยประสานการ และปัญหาที่แตกต่างกันออกไปกับนักเรียนที่มีปัญหาที่ติดขัดหรือข้อบกพร่องขอสิทธิ์ และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่ ไม่ให้ศิษย์ต้องเดือดร้อนไปถึงในพฤติกรรมการไม่พึงประสงค์

8. จรรยาบรรณต่อตนเอง นอกจากรับจรรยาบรรณต่อศิษย์แล้ว ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อตนเองด้วย คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพ พฤติกรรม ดังนี้

8.1 ประพฤติชอบ ครูต้องตั้งตนไว้วันที่ถูกที่ควรสามารถบังคับตนเองให้ประพฤติดีตั้งแต่วันแรกคือ

8.2 รับกิจชอบ ครูต้องฝึก อบรม รับกิจชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทุ่มเท ความเอาใจใส่เต็มที่

8.3 มีเหตุผล ครูต้องฝึกถามคำถามตนเองบ่อย ๆ มีความคิดวิเคราะห์ หากผิดพลาด หาข้อดีข้อเสียของตนเอง และเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนมีเหตุผลที่ดี

8.4 ใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้าสารข้อมูลอยู่เสมอ ๆ ทำให้ครูมีนิสัยใฝ่รู้ อยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่าง ๆ ครูควรมีความรู้รอบตัวอย่างดีทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ครูดำรงชีพในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประหยัดค่าใช้จ่ายของตนเองต่าง ๆ ได้ และขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

8.5 รอบคอบ ครูต้องฝึกตนเองให้เป็นคนรอบคอบ ละอายคนละประณีต ในการดำเนินงานต่าง ๆ การทำกิจกรรม เช่น การคุมบัญชีการเงินต้องรอบคอบ ต้องเห็นตัวเลขชัดเจน ไม่คลุกคลุ้ง ทำให้เกิดการผิดพลาดที่เป็นผลร้ายที่จะของตนเองและผู้อื่น

8.6 ฝึกจัด การพัฒนาขีด ท้าไว้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความซื่อสัตย์และ  
 สอดคล้องกับทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นครูจึงต้องหมั่นฝึกจัดของตนให้สูงส่ง สูงกว่า  
 มาตรฐาน ระเบียบวามณ์ไม่มี ก็คือ ไร ได้สูงกว่ามาตรฐานและคิดเป็นบวก มากกว่าลึกลับหรือลึวง

8.7 สนใจศึกษา การสนใจพัฒนาการของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้  
 วิชาชีวิตครูทราบนั่นเอง แต่ถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีการชีวิตครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ  
 ลักษณะธรรมชาติผู้เรียน การแก้ปัญหา ผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

กล่าวโดยรวบรัดว่า จรรยาบรรณ คือ การประมวลพฤติกรรมที่กำหนดลักษณะ  
 มาตรฐานการกระทำของครู อันจะทำให้วิชาชีวิตครูก้าวหน้าอย่างก้าวไกล โดยที่ครูจะต้องคำนึงการ  
 เว้นการสอนโดยการยึดจรรยาบรรณคือวิชาชีวิตผู้เรียนแต่ละคนเอง ในการทำหน้าที่ของครู  
 ให้สมบูรณ์เหมาะสมกับการเป็นแม่พิมพ์ของชาติ

## วินัยและการกระทำผิดวินัย

### สาเหตุในการกระทำผิดวินัย

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นที่สนใจของประชาชนและสื่อมวลชน  
 ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวข้าราชการครูเอง และภาพลักษณ์ของข้าราชการครู โดยส่วนรวมเป็น  
 อย่างมาก เนื่องจากผู้ปกครองวิชาชีพครูเป็นความภาคภูมิใจของสังคมที่ถือว่าการให้ครูเป็นแบบอย่าง  
 ที่ดีแก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จนบางครั้งถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยของพบ  
 สาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

เมศย์ เสด็จกรมเจ็ด (2525 : 15-25) ได้กล่าวถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยไว้ว่า

มีสาเหตุใหญ่ ๆ 4 ประการ คือ

1. พฤติกรรมคนแก่ วินัย
  - 1.1 น้อยรวมดูมีรถถ่วง
  - 1.2 ขาดประสบการณ์หรือความรู้
  - 1.3 มีค่านิยม
  - 1.4 หลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์
  - 1.5 ฝึกสุระเฮฮาเสเพล
  - 1.6 มีคนมากในกรมกุ่ม
  - 1.7 เล่นการพนัน
2. สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่
  - 2.1 เงินเดือนน้อยไม่พอกับครอบครัว

- 2.2 สวัสดิการไม่เพียงพอ
  - 2.3 เศรษฐกิจผันผวน
  3. สภาพทางสังคม ได้แก่
    - 3.1 การฟุ่มเฟือย
    - 3.2 การสร้างค่านิยมที่ผิด
    - 3.3 มีแหล่งอบายมุขมาก
    - 3.4 สังคมจะยกย่องความร่ำรวย
    - 3.5 ภาษีสังคม
    - 3.6 พวกมากลากไป
  4. ระบบบริหารราชการ การบริหารราชการถ้าไม่จัดระบบให้ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติราชการเกิดความเชื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ได้แก่
    - 4.1 ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย
    - 4.2 การกระจายอำนาจ
    - 4.3 การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง
    - 4.4 ระบบอุปถัมภ์
    - 4.5 หน่วยงานหรือองค์การหย่อนการบังคับบัญชา
    - 4.6 การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม
    - 4.7 การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
  5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของข้าราชการเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งต่อการกระทำผิดทางวินัย สภาพจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลง เกิดจากปัจจัย 4 ด้านคือ พฤติกรรมตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ ซึ่งกระทบกระเทือนหรือช่วย ให้มนุษย์ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ตัดสินใจที่จะกระทำ อะไร ๆ ได้ หรืออาจจะนำไปสู่การกระทำผิด คิดมิชอบ
- สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 61) ได้สรุปสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้
1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
  2. ความไม่เข้าใจระเบียบราชการ
  3. จงใจทุจริต
  4. ปัญหาอารมณ์ เศรษฐกิจ สังคม
  5. ความประมาท เลินเล่อ คึกคะนอง

ตีพิมพ์ในคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 17 - 18) ได้รวบรวมสาเหตุที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ได้พิจารณาและสรุปสาเหตุที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยว่า ดังนี้

1. กระทำโดยไม่รู้ว่ามีบทวินัยห้ามไว้หรือบังคับไว้หรือไม่
2. ขี้ขลาด แต่กระทำด้วยเจตนาคิดว่าคนอื่นจับไม่ได้
3. กระทำโดยประมาท
4. กระทำโดยหลงคิดว่าจับไม่ได้
5. กระทำโดยขาดสติ เนื่องจากเสพสุรา
6. กระทำไปด้วอารมณ์ อึดใจ
7. อยู่ในถิ่นที่คนล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจลี้ภัยหนีไปได้
8. ไม่ใช้ความรู้ที่เทียบหน้าร้อนมาใช้กับกระโถน
9. ปลื้มอหิว ปลั่งอใจ ประทวนอิมอยู่คนเดียว
10. ละโมภ และมักมากในกามคุณ

แมคส์ เวลส์การุณจิต (2525 - 17 - 25 : ยาวอิงใน สุจิตรา พิศนาคภูมิ, 2541 : 23 - 24)

กล่าวถึงมูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยว่าเป็นเรื่องกลับจับช้อนซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทั้งมูลเหตุภายในและภายนอก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการกระทำผิดวินัยนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ 3 ประการ คือ พฤติกรรมของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมและระบบบริหารราชการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทำนองตรงกันข้ามปัจจัยสภาพทางจิต จะมีการเปลี่ยนแปลงคือเมื่อมีปัจจัยทั้ง 3 ด้านข้างต้นมากระทบกระเทือนหรืออ้าใจ เมื่อมนุษย์ตกอยู่ใต้อิทธิพลของสภาวะเช่นนี้บุคคล ความขมขื่นหรือความทุกข์ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ตัดสินใจทำอะไรก็ได้

ประวีณ ณ นคร (2553 : 90-98) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย มีหลายประการ ดังนี้

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน ซึ่งกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ตัว เช่น
  - 1.1 ไม่รู้วินัยที่พอจึงได้ทำผิด
  - 1.2 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินจึงทำผิด
  - 1.3 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุจึงทำผิด
  - 1.4 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับราชการจึงทำผิด
  - 1.5 ไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและระเบียบปฏิบัติราชการ

2. อิทธิพลกับปัจจัย ได้แก่

- 2.1 อิทธิพลของข้าราชการเก่า
- 2.2 อิทธิพลของผู้ปกครองเมืองเวียง
- 2.3 อิทธิพลของผู้ก่อการวิโย
- 2.4 อิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือราชการประจำ

3. ความจำเป็นจูงนำ ทำให้กระทำความผิดวินัยที่ไม่มีปัญหาในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ถูกขู่ โศก ไรศ ก้อ ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับถูกขู่ โศก ไรศ ก้อ อาจขอคดีที่ผิดวินัยได้

3.2 มีวิธีการทำให้กระทำความผิดวินัย ได้แก่ อนุญาต ข้าราชการเปิดช่องลัดใจ สรรหาที่ไม่ดี และความไม่สมเหตุสมผลระหว่างคนกับงาน

4. ความกดดันทางอารมณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 5) ได้กล่าวไว้สาเหตุของภาระที่ผิดวินัยข้าราชการ ครู สาธารณะบางสาเหตุการกระทำผิดได้ดังนี้

1. เกิดจากกรณีปัญหาส่วนตัวของผู้กระทำความผิดวินัย ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจครอบครัวยากจน มีการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมาก เช่น การศึกษาบุตร การศึกษาต่อของตัว ข้าราชการ ความรู้สึกผิดที่ผิดๆ ขาดวินัยสถานภาพของสังคมจะไม่รู้จักประมาณคน คู่สมรสในครอบครัว ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ขาดวินัยเดิมก่อน เกิดความชั่วโดยสันดาน

2. ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยหรือรู้เห็นเป็นใจด้วย หน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้อเอื้ออื้ออู่ให้กระทำความผิด เช่น ขาดการตรวจสอบ ท้ากับ คู่สมรส เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาไม่ป้องกันแก้ไข พฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยผู้บังคับบัญชา มีการเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงาน ไม่ยึดมั่นพรจรรย์การลงโทษไม่การลงโทษ ผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จัดสำนึก และอุดมการณ์ของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาสาเหตุของภาระที่ผิดวินัยของข้าราชการครูสรุปได้รวมถึงจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัยมักหลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์ ใ้บบกวินัยแต่กระทำความผิดจนคิดว่าเป็นจำเป็นไม่ได้และกระทำไปด้วยความดีคือ ข้อดี ความประมาท เช่นลัด คีกรณะอง ไม่ใช่ความรู้ที่สละมถันเวียนมาที่แก่ประโยชน์ ของแผ่นดินพนั้น มีควานโลก จงใจทุจริตและมักมากใ้โลกมากฏ การสร้างกำเนิดที่ดี ภาชีสัสถม มีการกระจ่ายอำนาจจะใช้ระบบอุปถัมภ์

จึงทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดกระแสชงวนและก้ำกึ่งใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือราชการประจำมาถือประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงานของตนเองโดยไม่ยึดหลักจรรยาบรรณของข้าราชการไทย

#### การป้องกันการกระทำผิดวินัย

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการควรเน้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องระมัดระวังที่ท่าให้ข้าราชการผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้การกระทำผิดวินัย ซึ่งมีผู้เสนอแนะแนวทางไว้หลายประการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 18 - 20) เสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักจรรยาบรรณเป็นแนวทางปฏิบัติในชีวิตประจำวันโดยเคร่งครัด
2. ศึกษาให้รู้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับกฎประพฤติกและการปฏิบัติหน้าที่ แล้วปฏิบัติตามที่ถูกต้อง และครบถ้วน
3. ใช้สิทธิการหยุดราชการเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้นับรับบัญชาก่อนทุกครั้ง
4. ประพฤติตนเป็นคนง่าย ไม่จับตัวตั้งผู้รับบัญชาที่ส่งโดยชอบตามกฎหมาย
5. ไม่กระตือรือร้นยื่นข้อกล่าวหา ขอร้องหรือข่มขู่
6. ไม่ก่นการพนัน ดื่มสุรา เกาเหลาเสพติด
7. ไม่แสดงกิริยาต่อเพื่อนร่วมงาน อีกรื่องการทะเลาะวิวาท
8. ไม่ละโมภห้บนกัใดสิ่ง ๆ หนึ่ง
9. ไม่มีชู้มากในขณะทำงาน
10. ไม่ประมาทถึงเล่ห์
11. สติสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ประวิง ฒ นกร (2533 : 89 - 100) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันมิให้ข้าราชการทำผิดวินัย ดังนี้

1. ให้ตระหนัผู้เกี่ยวข้องมีระบบสนับสนุนข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลผิดฉบับบังคับให้กระทำผิดวินัย
3. ดูแลและติดต่อวิงแยะช่วยเหลือให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย
4. สร้างหากระบวนการผลิตให้ข้าราชการได้มีภาวะระบอบการปฏิบัติงานพร้อมการหรือข้อบังคับข้อใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 5) ได้แจ้งให้กรมต่างๆ ในสังกัดที่มีสถานศึกษาปฏิบัติเพื่อป้องกันผลกระทบทางจิตใจของข้าราชการครู ไว้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการปฏิบัติไว้เกี่ยวกับสถานศึกษาเป็นแนวทางการที่ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดกรณีการประทุพผิตคนในลักษณะ
2. ให้สถานศึกษาพิจารณาแจ้งคำสั่งคณะกรรมการสอพลอแจ้งข้อบกพร่องที่ควรระมัดระวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้อง
3. เมื่อมีการผิดเกิดขึ้นขอให้กรมดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบและรายงานให้กระทรวงศึกษาธิการทราบทันที
4. นอกจากดำเนินการทางวินัย ทางอายุแล้ว ผลการผิดของผู้ประทุพผิตคนนั้น ๆ ไปแล้วก็ตาม ขอให้กรมพิจารณาดำเนินการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่จะต้องรับผิดชอบคณะกรรมการผิดต่อไป
5. มาตรการที่จะลงโทษผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นนั้น ควรจะต้องแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบทั่วกันด้วย

ข้าราชการ สอนชื่อ (2534 : 17-18) มาตรการป้องกันผลกระทบทางจิตใจของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยจำแนกเป็น 3 วิธี คือ

1. โดดยให้มีความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาทางป้องกัน ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างสมบูรณ์แก่ข้าราชการครูคนรุ่นใหม่และแก่ผู้ร่วมที่ผู้เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และแก่ผู้เลื่อนหน้าที่ตำแหน่งใหม่

1.2 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ผลของข้าราชการครู

1.3 การให้ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องทราบ

1.4 การรับฟังงาน ให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องทำหน้าที่รับผิดชอบงาน

สำคัญที่อาจกระทำผิดวินัย ได้ง่าย เช่น งานการเงิน

2. โดดยการหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความตึงเครียด ความคับข้องใจของข้าราชการครูที่ดูเกี่ยวกับคดีไว้ อาจเป็นผลให้เกิดการกระทำผิดวินัยได้ จึงหาทางป้องกันโดย

2.1 ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือกับบุคคลอื่น

2.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสเสรีภาพปัญหา

ความรู้สึก ความตึงเครียด และการชี้แจงทำความเข้าใจ

- 2.3 การจัดให้มีผู้รับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะ
- 2.4 การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 2.5 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิหรือห้องครู

3. โครงการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเนื่องจากข้าราชการกระทำผิดวินัย หรือ ละเลยจนกระทั่ง ไร้ทำไม่เชิงการณ์ ถูกอธิบดีพลบั้งคั้นถูกชักนำให้กระทำเช่นนี้ นำมาในอบชญา มีโอกาสเปิดช่องก่อให้เกิดแบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงานหรือสาเหตุจากความเจ็บป่วย ทางกายและทางจิตใจ จึงควรรวมเรื่องกันโดย

- 3.1 การดูแลระดับจิตใจไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
- 3.2 ให้คำแนะนำหรือหรือหาช่องทางที่ไม่เป็นการผิดวินัยตนเอง
- 3.3 ดัดนิสัยไม่ให้หมกมุ่นในอบชญา
- 3.4 จัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
- 3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครู ได้เห็นและปฏิบัติตาม
- 3.6 การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ (2535 : 62-67) ได้สรุปเกี่ยวกับการป้องกันข้าราชการที่ผิดวินัย ไว้ดังนี้

1. การป้องกันข้าราชการที่ผิดวินัยโดยผู้มีส่วนป้องกัน ผู้มีส่วนป้องกันการกระทำผิดวินัย ประกอบด้วย ผู้อาวุโส หรือ ผู้มีประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา คำชี้แจงการเอง ผู้ร่วมงาน และครอบครัว

2. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของตนเอง ผู้ร่วมงานสามารถป้องกันการกระทำผิดวินัย ไม่ให้เกิดขึ้นโดยให้คำแนะนำเตือนร่วมกันซึ่งการระเบียบปฏิบัติของจริงจริง หากพบเห็นหรือแสดงให้เพื่อนร่วมงานรู้เมื่อเห็นว่าจะปฏิบัติผิดวินัย ไม่ร่วมเมื่อสองสามวันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติผิดวินัย ปฏิบัติดีด้วยกันโดยกล่าวและจริงใจ รักษาความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน

3. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถป้องกันได้หลายวิธีการด้วยกันเช่น หมั่นแนะนำอบรมตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริง

4. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของครอบครัว ครอบครัวสามารถป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับหรือราชการของสามี-ครอบครัว-บิดา-มารดา ไม่ทำอะไรที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ไม่นำปัญหาครอบครัวเข้าไปเกี่ยวกับราชการ ไม่หาพอประโยชน์จากราชการ

5. การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ สามารถมีส่วนร่วมในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ โดยการไว้ที่แนะนำกับข้าราชการที่มาหรือได้ ใช้ความอาวุโสที่กว้างคิดเตือนเมื่อข้าราชการที่คนรุ่นเก่ายกกระทำผิด



จากการศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งคำนึงการให้รางวัล ผิดอบรม การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ การดูแลเพื่อที่จะลดความกดดันของข้าราชการครู จากความตึงเครียดและข้อใจที่ถูกต้องแก่ใจ และสามารถปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้

การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ปฏิบัติงานกับบัญชามีวินัย

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอวิธีการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ปฏิบัติงานกับบัญชามีวินัยไว้หลายท่านดังนี้

ประวัติ ๗ นคร (2526 : 242 - 243) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ได้แก่

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำงาน และต้องรักษาวินัยของตนเองที่
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการคือความถูกต้องและ เคารพใน วัฒนธรรม วิถีประเพณีของทางราชการ
3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการทำงานเสียใจไม่ประทุษร้ายไม่ทุจริตโกงหรือฉ้อโกง โข่งขันโดยชอบ
4. ความรักสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการทำงาน มีความสามัคคี ประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันและอยู่ในหน้าที่ราชการ
5. ข้าราชการและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตั้งใจทำที่ ทำงานอย่างมีระเบียบวินัยทั้งงานด้านความถูกต้อง วัตถุประสงค์
6. ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลมเกลียวทำงานประสานกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุคุณประโยชน์ประสพผลสำเร็จและเป็นการทำงานที่มีระเบียบเรียบร้อย
7. คุณค่า คือ การศึกษาค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือทำกิจการใด ๆ วัตถุประสงค์สิ่งนั้น การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีคุณค่างานที่มีเป้าหมาย คุณค่าในการ ทำสิ่งที่ดีจะเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างขยัน และมีความมีวินัย เพื่อให้บรรลุคุณประโยชน์ที่พึงปรารถนา
8. ความภาคภูมิใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนทำงานอย่างมีวินัย ผู้ที่ภาคภูมิใจถือคติในการที่ได้ทำในสิ่งนั้น ๆ และมีความตั้งใจจริงในอันที่จะทำสิ่งใด ๆ นั้นต่อไป

9. ความกลัว เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าฟาลัศ และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอดทนاره มุ่งมั่น เพื่อให้เกิดผลพวงจากสิ่งที่ทำนั้น เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษกลัวเสียชื่อเสียง เป็นต้น

10. ความละอาย เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรู้สึก ละอายที่จะกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำดี เพื่อมิให้เป็นที่ยินยอม จากหน้าผู้อื่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยด้วยตนเอง

11. ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงตรง ไม่ทรนทนที่จะต่อสู้กับปัญหา

12. ความกตัญญู ความกตัญญูต่อกรทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งซึ่งจูงใจให้แต่ละคนตั้งใจปฏิบัติกรตามอรรถ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่คิดวินัย

ส่วนสมุทฺธิ (สุตโต (2529 : 15 - 18) กล่าวถึงในการที่จะกระทำให้ข้าราชการมีวินัยนั้น มิใช่เป็นเรื่องเพียงการเฝ้าระวังกันไว้ ข้าราชการมีเหตุผลแล้วก็จะเฝ้าระวังที่จะทำให้ข้าราชการมีวินัยได้ และเราจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวินัย ซึ่งจะท่งไว้กรเสริมสร้างการมีวินัยเป็นไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ปัจจัยที่นักรจะนำมาพิจารณา ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง วินัยจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง เพราะ ข้าราชการไม่สามารถควบคุมตนเองไว้ วินัยก็จะไม่เกิดขึ้น คนเรามีความต้องกรและปรารถนาในหลายสิ่งหลายอย่างแต่มิได้พิจารณาถึงคุณสมบัตินิสัยของดี มั่งง่วนเป็นอย่างดี บารศรีซึ่งหลักการควบคุมและการ รวมแผนที่จะทำกรอย่างระมัดกรจึงดูเหมือนว่าความหวังนั้นยังห่างไกลตนเองมากเกิดขึ้น ตั้งไม่ขึ้นเร็ว สักทีอยู่ชองกรในสังคมที่จะคือ สำคัญยิ่ง เพราะ ข้าราชการทำคอนนี้แล้วเมื่อไรเราจะมีวินัยดี ซึ่งข้าราชการน่าจะเป็นแบบอย่างหรือตัวอย่างที่ดีของประชาชนในการที่จะควบคุมตนเอง

2. การอบรมขัดเกลาทางสังคม วินัยเป็นเรื่องที่จะต้องใช้เวลาในการปลูกฝังความคิดและกรปฏิบัติกรจริงหรือกรทำจริง เพื่อให้เกิดความเห็นแก่ของกรมีวินัยจำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้กรจริงในทุก ๆ ระดับทั้งในวงของผู้บริหาร ในระดับสูงและระดับประชาชน โดยทั่วไปพยายามที่จะใช้กลุ่บงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้บรมชัศกรเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีวินัย สหรับข้าราชการก็ควรจะมีกรอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ขอความมีวินัยเพื่อส่งเสริมกรปฏิบัติกรในที่ดีขึ้น ในขณะที่ตัวเรานี้จะทำให้ตัวเองมีคุณค่าและพัฒนาชีวิตที่นี้เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนองค์การกร ๖0 ๖1 และ ส่วนรวมด้วยในขณะที่เราทำ

3. การมีความพยายามวิวิธอุทิศภาวะ เราจำเป็นต้องให้ประชาชนมีความอดทน มีความมุมานะ เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จของงาน สำหรับระบบราชการ (Bureaucracy) จะถือว่าเป็นระบบที่เป็นอันถึงการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Division of Labor or Specialization) มีชั้นตอนการบังคับบัญชาจากระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง (Hierarchy) มีลักษณะของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นระบบที่ยึดถือเชื่อซึ่ง มีเกณฑ์ให้ตัวข้าราชการมีลักษณะของพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานเป็นไปแบบเชิงรับ เมื่อต้องการความเคลื่อนไหวในงานของตนเองไม่ทันมือ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาการบริหารและพัฒนาประเทศต่อไป จึงควรขอความช่วยเหลือกันคิดว่า จะเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการให้มีความมุมานะอุทิศภาวะอย่างไร เพราะเมื่อใดที่ข้าราชการมีความพยายามก็จะทำให้อัตถุภาพมีวินัย ได้ดีเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2536 : 2539) ได้สรุปไว้ว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยการสร้างเงื่อนไข อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างในการช่วยให้เกิดปัจจัยส่งเสริม วินัยดังต่อไปนี้

#### 1. ความสำนึก ทัก

- 1.1 ความสำนึกในหน้าที่
- 1.2 ใจดี ประณีต

#### 2. ความรับผิดชอบ คือ

- 2.1 ยึดมั่นคุณธรรมฐานะ
- 2.2 ยึดมั่นเป้าหมายในกรทำงาน
- 2.3 ยึดมั่นหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ

- 2.4 ความรักเกียรติศักดิ์ ด้วยอย่างมีเกียรติสูงเช่น เช่น การให้แต่งตั้งแบบ

ข้าราชการไม่ไปรวมทำให้ข้าราชการ ไม่กล้าแสดงออกอยู่ตามร้านอาหารหรือคาเฟ่ในเวลาทำงาน และไม่ประพฤติในทางที่ไม่ควร ไม่ควรอุปถัมภ์ เป็นต้น

#### 3. ความรู้สึกพอใจ คือ

- 3.1 วัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับที่ทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกพอสมควร
- 3.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร โดยทั่วไปในส่วนนี้กระทำให้ทุกคนมีความ

สบายใจ

#### 4. ขวัญและกำลังใจ คือ

- 4.1 ผู้บังคับบัญชามองเห็นความเข้มแข็งเป็นหลัก ผู้ปกครองวางปลอบขวัญของผู้บังคับบัญชามองเห็นงาน
- 4.2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้ความสำคัญเป็นธรรมดาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.3 ผู้บังคับบัญชาแสดงความเข้มแข็งเป็นหลักประกันคุ้มครองความมั่นคง  
ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงของหน่วยงาน

5. ความร่วมมือร่วมใจ คือ

5.1 จัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น เชื้อวู มวยบประเพณีอู่ฮาน, ทัศนธาตุ กีฬา  
เป็นต้น

5.2 จัดกิจกรรมที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น งานสถาปนากรม  
นิทรรศการของหน่วยงาน

5.3 สร้างสัญลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ครว หรือสัญลักษณ์ต่างอื่น  
ประจำหน่วยงาน ซึ่งจัดการประจำหน่วยงาน

สร้างจุดสนใจร่วมกัน เช่น เดือนถือที่จะเฉลิมหน่วยงานว่า หากทำไม่ถืออาจ ถูกดูหมิ่นดูถูกอย่างถาวร

5.4 จัดให้ทั้งงานเป็นกลุ่มเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกัน

6. คุณมคติ คือ

6.1 ตั้งคุณคติที่จะทำมีนหน่วยงานตัวอย่างในระลอกทางหนึ่ง

6.2 ตั้งคุณคติที่จะมีนหน่วยงานหลักที่เชื่อถืออ้างอิงได้ในทางใดทางหนึ่ง

6.3 ตั้งคุณคติที่จะมีนหน่วยงานที่เป็นเลิศในทรงใดทางหนึ่ง

6.4 ตั้งคุณคติที่จะรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการ

7. ความภูมิใจ คือ

7.1 ตั้งใจมั่นใจที่จะยกย่องเกียรติคุณหรือชมเชยแก่ผู้ทำดี เช่น ให้โล่ ให้  
ประกาศนียบัตร

7.2 ตั้งใจมั่นใจที่จะให้รางวัลแก่ผู้ทำดี เช่น ให้ถ้วยของ ให้เงิน ให้ฐานะ

8. ความกลัว คือ

8.1 ให้สรวนสนทนา สนทนาถึงน้ำพิพัฒน์สัตยาในสมัยก่อน

8.2 ให้ผู้เกี่ยวข้องดู รับรองความประพฤติ

8.3 ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

8.4 ตั้งใจมั่นใจที่จะยกย่องชาติบ้านเมืองซึ่งจะมีผลกระทบต่อการยอมรับ  
ของตนเอง

9. ความละเอียด คือ

9.1 ให้ไปสังเกตการปฏิบัติกิจงานของราชการดูกิจ

9.2 ให้นักเรียนนักศึกษา มาดูงานหรือฝึกงาน

## 10. ความซื่อตรง คือ

- 10.1 ไร้ปฏิกูลาณศกก่อนเข้ารับหน้าที่ด้วยความซื่อตรง
- 10.2 ซมขบหรือให้รางวัลกับคนซื้อสัจสุจริต
- 10.3 แสยพร่ำคำขวัญส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต

## 11. ความมีจิตสาธารณะ คือ

- 11.1 ไร้มีผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือคำขวัญให้ทั้งวงเพื่อส่วนรวม
- 11.2 ไร้เห็นตัวอย่างเหนือต่อกร ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและผลดีของกรเห็นแก่

ส่วนรวม

- 11.3 ไร้ร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เช่น บริจาคโลหิต บริจาคเงินเข้าโครงการจน

ทำความสะอาดที่สาธารณะ ในวันสำคัญ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างวินัย  
ไว้ดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างคุณลักษณะ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ ในฐานะที่ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้ถูกบุคล  
คุณลักษณะประจำกรของซื่อสัตย์เป็นคือมีระเบียบวินัยเป็นกลไกสำคัญ

2. วินัยเป็นค่านิยมที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำ หัวหน้าบริหาร ได้แสดงพฤติกรรมหรือ  
บทบาทของตนในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม ชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครู  
กระทำผิดวินัยจะลดลง

3. วินัยเป็นมาตรฐานการส่งเสริมและใช้บังคับให้มีเป็นมาตรการตอบโต้ข้าราชการครู  
ผู้กระทำผิดวินัย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 2 ด้านคือ การให้ความรู้ความ  
เข้าใจหรือข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครูบัญญัติไว้อย่างไรบ้าง จะต้องปฏิบัติอย่างไรกรสร้าง  
คุณวุฒิที่จะระไวควรทำโดยรวมทั้ง ในฐานะที่เป็นข้าราชการครูการแสดงพฤติกรรม เป็นการให้  
แสดงพฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบรรพชนที่ขอชดฐ

จากกรศึกษาวิจัยข้อค้นกรส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้กรมีสำนึกในขณะมี ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบและศักดิ์ศรี ความซื่อตรง มีขวัญและ  
กำลังใจที่ดี มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีการแสดงเกียรติคุณหรือชมเชยแก่ผู้ดีที มีการร่วมกิจกรรม  
เพื่อส่วนรวม เช่น ทำความสะอาดที่สาธารณะ ในวันสำคัญ เป็นต้น จึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าด้วย  
ความวิริยะ อุตสาหะ และเอาใจใส่ อย่างจะมีครบถ้วนรวมทั้งสภาพประโชภรณ์ของทางราชการ

### การพัฒนาวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยบัณฑิตยศาสตร์

ประวีณ ฃ นศร (2526 : 247-248) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมข้าราชการให้มีวิสัยทัศน์ไปสู่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ อาทิ การทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างต่างประจวบกัน และให้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การสอนเป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคลหรือจัดเป็นกลุ่มโดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1.1. ให้มีความรู้ คือ ให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีของข้าราชการซึ่งมีความจำเป็นต่อผู้ที่จะรับราชการใหม่

1.2. ให้เห็นความจำเป็น คือ ให้เกิดความเชื่อมั่นว่าข้าราชการมีความจำเป็นที่ควรอยู่ในแบบแผนหรือวิสัยของข้าราชการ

1.3. ให้เป็นคุณค่า คือ ให้ตระหนักในความสำคัญของวิสัยที่จะช่วยสร้างความคิด ความเจริญ ความดีความชอบส่วนตัวส่วนรวมและประเทศชาติ ให้เห็นโทษของงานไม่มีวิสัย และประโยชน์ของการมีวิสัย

1.4. ให้สำนึกและสิ่งจูงใจ รับผิดชอบ คือ ให้สำนึก ผู้มีผลประโยชน์ ให้ยึดมั่นซึ่งใจ อดทนอดกลั้นการกระทำบางอย่างที่เป็นอุปสรรค หรือสิ่งที่จะนำไปสู่การกระทำผิด

1.5. ให้ปฏิบัติ เป็นการชี้แจงแนะนำโดยชัดเจน ให้ปฏิบัติความดี โดยการชักชวน ถูกรับ หรือเตือน

2. การประชุม สัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะให้ความรู้เตือนสติ ปรับพฤติกรรมและปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้ โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้อยากกันและกัน เตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับพฤติกรรมโดยยอมรับความเห็นและเหตุผลส่วนร่วมของกลุ่มให้แต่ละคนมีส่วนร่วม และให้กลุ่มซักถามผู้เข้าร่วมแต่ละคนในการปรับพฤติกรรมได้เป็นไปจนทางที่ดีซึ่งดีไว้ซึ่งเรื่องเกี่ยวกับวิสัยเป็นจุดมุ่งหมายในการประชุม สัมมนา หรืออภิปรายที่จะเป็นทางสร้างจิตแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จึงมีผู้ใช้ได้ทุกโอกาส โดยไม่ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าการอบรม และปฏิบัติการสอนตัวเองให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงดี และจัดสิ่งที่ดีที่เกื้อหนุนจากการประชุม สัมมนา หรืออภิปราย

3. การทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง กิจกรรมบางอย่างช่วยเตือนสติข้าราชการ ให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวิสัย เช่น การดูภาพยนตร์ที่โศกตติในการรักษาวิสัย

ซูชัย สนิทธีโร (2542 : 5 ; อ้างใน โกวิท หนวกโสง. 2549 : 36) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นการมุ่งไปที่การสร้างปัจเจกสังเสริมวินัยนั้นอาจะกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างประกอบกัน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ความรู้ ให้ข้าราชการรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษา วินัยและมีวินัยมากแล้วไม่กล้าทำผิด

2. เพื่อเตือนสติ ให้ข้าราชการมีสติกับปัญญะ ฝึกเกียรติ ฝึกศักดิ์ศรี มีความซื่อตรง มีคุณคติในการทำงานและมีคารมรับคิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ซื่อสัตย์ และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุทิศพระ เสา่ใจใ้ส่วนดีระวังรักษาประโยชน์ของ ทหารราชการและรักษาความลับของทหารราชการ

3. เพื่อปรับเจตคติให้ข้าราชการมีเจตคติให้ดีต่อราชการ ต่อเพื่อนร่วมงานต่อ หน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคมและต่อประเทศชาติให้ทำงานโดยอุดมคติเพื่อ ส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตสาธารณะในการทำงาน

4. เพื่อปรับพฤติกรรม ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย

ประเด็นนี้ที่ ซูชัย (2552 <http://thaimisc.pu.pku.com/freewebboard/php/vreply.php? user=training01&topic=161>) ได้กล่าวว่า การมีกำลังใจ คือการมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็น ผู้ที่มีศักดิ์ศรี มีความสามารถ และมีคุณค่า เมื่อบุคคลมีจิตใจสะอาดใจ จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมหรืออยู่กับผู้อื่นรอบข้างได้อย่างอบอุ่น ปลอดภัย มั่นใจ และมีความสุข เมื่อมีความสุขก็ ปราศจากความวิตกกังวลโดยไร้เหตุผล มีความพร้อมและความกล้าที่จะแสดงความสามารถ คนดีของแผ่นดินมีอยู่ โดยปราศจากความกลัวจะกลัวจะไม่ได้รับการยอมรับ เมื่อพบกับปัญหาหรือ อุปสรรคก็มีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นได้ เพราะ รู้สึกว่าทำได้พยายาม อย่างเต็มที่แล้วแม้จะ ไม่สามารถข้ามพ้นอุปสรรคนั้นไปได้โดยง่าย ก็จะมีผู้คอยให้การช่วยเหลือ หรือสนับสนุน ก็คือผู้ที่สามารถช่วย หรืออุปถัมภ์ไว้ให้มีพลังกายพลังใจอันเหลือเฟือซึ่งจุดอุปสรรค จวบจนยามที่คิดขึ้นให้จงได้

ดังนั้นสรุปโดยเป็นที่อมรับกันโดยทั่วไปว่า การมีขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ประการหนึ่ง ที่ช่วยใ้บุคคลมีพลังกาย พลังใจ ที่จะดำรงชีวิต ที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ที่ข้าราชการ และมีความพยายามบากบั่น ไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจกระทำได้

สรุปได้ว่ากรมกิจการบวรมณ์เป็นการชอนฉาน โดยทรงชี้แจงแก่นายข้าราชการ เขากวเป็นว เรอวกกล หรือเป็นกลุ่มมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความรู้ซึ่งกันเป็นอันดีเพื่อสำหรับข้าราชการ เข้าใหม่ที่มีบับบญชา จะต้องปฐมมณฑลให้ทราบทันทีที่เข้ารับราชการเพื่อให้เห็นความจำเป็นและกะทันหันคุณค่า ความสำคัญ ของวินัย พร้อมทั้งตั้งระเบียบและวรรระมีกระระระระนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้การประจวบ สัมมนา อภิปราย และกระทำกิจกรรม ถือเป็นการฝึกการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่งที่ทำให้ความรู้ หัดอันดี ประียบ เขตคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

พิณนั ชนะที (2521: 71-76) ได้ศึกษาความเคลื่อนไหวของข้าราชการครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาระหว่าง พ.ศ. 2515-2519 จากผู้กระที่ 213 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความเล็ดทวงวินัยที่ข้าราชการครูกระทำ มีมากที่สุด คือ ไม่ปฏิบัติตามของคณ ให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ครั้นเมื่อถึงเวลาคือ การกระทำเช่นนี้ ได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ส่วนความเล็ดทวงวินัยที่ข้าราชการครูไม่ได้ทำ คือ ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ความผิดวินัยที่ข้าราชการครูกระทำมากที่สุดคือ การกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ทำให้เสียความเป็นธรรมแก่เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ต้นเหตุแห่งการผิดวินัยของผู้จัดการ หรือผู้กระต้นเหตุแห่งการผิดวินัยในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วน เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ควบคุมการมีเอง และละเลยต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ได้บับบญชาการปฏิบัติในการวิกรมวินัยมีดังนี้

ประมุต กงทอง (2527: 63-66) ได้ศึกษาสาเหตุการกระทำ ความเล็ดทวงวินัยของ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2523 จำนวน 103 ราย ผลการวิจัยพบว่า กรณีข้าราชการ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทำความเล็ดทวงวินัยมากที่สุด ได้แก่ กงฉฉไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ราชการตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รองลงมา ได้แก่ การกระทำเช่น นี้ได้ชื่อว่าประพฤติชั่วแก่ทางราชการการกระทำ ความเล็ดทวงวินัย สาเหตุเนื่องมาจาก ปัญหาอากรมณ์ เศรษฐกิจ สังคม รองลงมา ได้แก่ สาเหตุลัดทวงขจรวิญและก่เล็งใจ ส่วนสาเหตุการกระทำ ความเล็ด ทวงวินัย โดยสรุปพบว่า สาเหตุที่ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษากระทำผิดมากที่สุดได้แก่ สาเหตุลุดจาก ไม่เข้าใจระเบียบแบบแผน รองลงมาได้แก่ สาเหตุที่เกิดจากขจรวิญและก่เล็งใจ สาเหตุที่ ออกจากเข้าใจความหมายไม่ได้รับความเป็นธรรม สาเหตุเนื่องมาจากปัญหาอากรมณ์ เศรษฐกิจ



สังคม สานตุนึกคิดจาก ความประมาทเล็กน้อย ที่เกิดขึ้นอง สาเหตุสุดขีดจากการง้อใจหุนเจิด และเกิดจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ประวิทย์ ทองสุทิน (2530 : 104-105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตำหนิวิสัยของข้าราชการครูเชิงทัศนคติแบบกรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ.2524-2528 พบว่า จำนวนข้าราชการครูที่ตำหนิวิสัยสูงขึ้นทุกปี โดยผู้กระทำผิดมีอายุระหว่าง 18-30 ปี อุดมการ 1-5 ปีวุฒิ ป.กศ. ป.วช. ป.กศ.สูง ป.วส. และ พ.น. เป็นส่วนใหญ่ ลักษณะความผิดที่ปรากฏ คือ ไม่ดูทิศทางของคนไข้แก่รราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และกระทำ การอื่น ได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สนทนากับครูจำนวนผู้กระทำผิดวิสัยให้คำอธิบายให้มีการยกระดับทางเศรษฐกิจของครูผู้ผิดอยู่ อารูชากรในอ้อมและมันเดือนน้อยให้สูงขึ้นพอดำรงชีวิต ได้อย่างเป็นสุขในสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน และขอเป็นการศึกษาที่เลิกศรัทธาพิรุธระเจ็ดหา(อีกสุดวิเศษ)ที่เกี่ยวกับวิสัยข้าราชการครู ให้เป็นวิชาเลือกสำหรับนักศึกษาที่ประสงค์จะรับราชการเป็นครู นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการศึกษาและบรรณครูที่ไม่มีวุฒิทางศึกษาระดับสูงควรเกี่ยวข้องกับวิสัยของข้าราชการครูเพื่อใช้อบรมให้มีความรู้ในวิชาชีพครูอย่างเพียงพอ

สุภท พิทรส (2532 : บทที่๑๑) ศึกษาการกระทำผิดทางวินัย และสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2526-2527 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่กระทำผิดในลักษณะไม่สนใจสนทนากับนายของรัฐบาล ไม่เอาใจใส่และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ การชอบบรรจุครู รองลงมา ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และไม่ปฏิบัติตามที่ด้วยความเชื่อถือดีสูงและเที่ยงธรรม เรื่องการเงิน และเรื่องพัสดุ ตามลำดับ โทษส่วนใหญ่ที่ได้รับคือ โทษคำวินัยเตือน รองลงมาได้แก่ โทษลดขั้นเงินเดือน โดยผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเป็นอาจารย์ใหญ่ รองลงมา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยที่อาจารย์ใหญ่กระทำผิดมากที่สุดในเรื่อง การชอบบรรจุครู รองลงมา ได้แก่ เรื่องการเงิน และในการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากหลายประการ คือ สาเหตุจากหลายส่วนคือ ได้แก่ ความง้อใจกระทำผิด ขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประมาทเล็กน้อย ไม่เข้าใจระเบียบราชการ และลักษณะนิสัยส่วนตัว สาเหตุจากระบบบริหาร ได้แก่ การขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสาเหตุจากสังคมภายนอก ได้แก่ การประจบประแจงหาทางบรรจุถึง การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคมมากเกินไปจนเกินขอบข่ายในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

เจริญ ตามน (2534 : 78) ที่การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาค้นคว้า พบว่า ครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากถึง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาแล้วเปรียบเทียบค่าแห่งพบว่า ครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนมีทัศนะ โดยส่วนรวม และแยกตามตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเข้าใจแก่ข้าราชการครู ในโรงเรียน โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนทุกคน ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย ข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัย ซึ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ต้องอธิบายเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยในโรงเรียน เป็นนโยบายนโยบายหนึ่งในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยจะต้องกำหนดเป็นนโยบายและประกาศใช้ให้ข้าราชการครูทราบโดยทั่วกัน ต้องกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของข้าราชการครู เช่น การสร้างจรรยาบรรณ การประเมินตนเอง การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมการวัดผลเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ต้องมีความสนใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยอย่างแท้จริง เช่น การประเมิน การเสริมสร้างวินัยและพัฒนาวินัยในโครงการและการจัดกิจกรรมต่างๆ และต้องลงป็นผู้นำในการรักษาวินัย การเสริมสร้างและการพัฒนาวินัย โดยผู้บริหาร จะต้องร่วมมือกับผู้ปฏิบัติความนโยบายส่งเสริมและการพัฒนาวินัยของข้าราชการครู

ธีระ อุดมการ (2545 : บทที่ 6) ได้ศึกษารอบบาทผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน และผู้บริหาร โรงเรียนและผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากันเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน

วิจารณ์ ไชยวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการกระทำผิดทางวินัยของสมาชิกใน การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2539-2542 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ที่กระทำผิดวินัยมี จำนวนทั้งสิ้น 60 ตำแหน่ง ถูกคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงของชั้น ก.ค. มีมติรับทราบบทพิจารณา ตัดสินลงโทษตามลักษณะการกระทำผิดและระดับโทษที่ได้รับจำนวน 19 ตำแหน่ง 23 ราย ตาม ลักษณะความผิดลักษณะแสดงอาการประ โขชนมิใช่อันเจตนาที่โดยมิชอบ จำนวน 2 ตำแหน่ง ลงโทษตัดสิน 1 ตำแหน่ง 1 ราย และลักษณะเงินเดือน 1 ตำแหน่ง 1 รายลักษณะประพฤตินอกไม่ เหมาะสมหลายกรณี(พฤติกรรมการบริหารผู้สวไมให้บริวารแก่ผู้สอน มีพฤติกรรมการเป็นนักเลง-ก้าวร้าว มดดีการ เอาเปรียบผู้อื่น ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เป็นธรรม ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทาง ราชการ) ลงโทษตัดสินเงินเดือน 2 ตำแหน่ง 6 ราย ลักษณะ 1 ตำแหน่ง 3 ราย และลักษณะเงินเดือน 1 ตำแหน่ง 3 ราย ลักษณะละทิ้งหน้าที่ราชการ ละเลยไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ จำนวน 4 ตำแหน่ง ลักษณะ 1 ตำแหน่ง 1 ราย ตัดเงินเดือน 1 ราย ปลดออก 1 ตำแหน่ง 1 ราย และ 1 ตำแหน่ง 1 ราย ลักษณะประพฤตินอกระหว่างผู้สว จำนวน 4 ตำแหน่ง ลงโทษลักษณะ 2 ตำแหน่ง 2 ราย และลักษณะเงินเดือน 2 ตำแหน่ง 2 ราย ลักษณะต้องกา รหรืออุป การที่อาจสพผิด จำนวน 2 ราย ปลดออก 1 ตำแหน่ง 1 ราย 1 ตำแหน่ง 1 ราย ลักษณะละทิ้งการจ้างงานผู้บังคับบัญชา ร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเป็นเท็จ ปลดออก 1 ราย ลักษณะ ตัดเงินเดือน 2 ตำแหน่ง 2 ราย ลงรับผิดทางองค์ ศพพิชิต มีผิดชำระหนี้ ลักษณะ 2 ตำแหน่ง 2 ราย สมาชิกในการกระทำผิด หรืออ้างภัยจากมากไปทนาย ฟ้องนี้ โทษสพผิดองค์ อย อนุญาต เห็นด้วยหรือไม่ จรรยาบรรณคณาจารย์ ความไม่สอดคล้องระหว่างคณาจารย์ ความไม่ไว้ใจเยื่อ บกุธาหมายของทางราชการและผลการสอบสวนกรณีการทำผิด ไม่มีผลกระทบใด ๆ กับคณะกรรมการ ข้าราชการครูอุดมศึกษาตัดสินโทษขององค์การทางด้านบริหารการตัดสินแล้วข้าราชการส่วน ใหญ่มีมติรับประพฤตินอก

สรินทิ รัตนแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษานโยบายการบริหารกระทำผิดวินัยของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร : สถานการณ์ แนวโน้ม และกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ สาเหตุ และแนวโน้มของการกระทำผิดวินัยของครูและถูกจ้างสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครู ที่กระทำผิดวินัยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอยู่ระหว่าง 40-49 ปี มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง มีอัตราเงินเดือนน้อย อยู่ราชการน้อย มีสถานที่ปฏิบัติงานกระจาย อยู่กรุงเทพมหานคร และเป็นกรณีการกระทำผิดครั้งแรก การกระทำผิดวินัยมากที่สุด ลักษณะของการ กระทำผิดวินัยส่วน ใหญ่กระทำผิดทางวินัยในมาตรา 92 กรณีไม่ดูพิศวงให้แก่ทนาย ราชการ ละทิ้ง หน้าที่หรือคหัตถ์หน้าที่ราชการมากที่สุด ซึ่งสาเหตุหลักจึงมีข้อหาผิดวินัยชวรุติ โดยมีการพิจารณาให้

ได้รับโทษคดีเงินเฟ้อมากที่สุด โดยทนายเฝ้ามือของกรมกระทำผิดวินัย พบว่า มีผิดมากชิ้นที่สหราชอาณาจักร และปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของครูและอุ้งจึงสังกัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในระบบการดำเนินงานทางวินัยที่สำคัญที่สุด คือ การขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานทางวินัย จะพบปัญหา ดังนี้ ไม่ได้มีการสอบสวนบุคลากรที่กล่าวหาเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนที่จะตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน สอบสวน และการพิจารณาหาความจริง มีครบองค์ และ ได้ข้อมูลไม่ครบตามที่ต้องการ ความยากในการปรับข้อเท็จจริง มูลเหตุที่มักเกิดขึ้นกับองค์กรประกอบด้วย และ ไม่มีแนวทางในการระงับโทษหรือมาตรฐานโทษที่ชัดเจน

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานเขตคลองเตย หน่วยงานฝ่ายปกครอง กรุงเทพมหานคร เป็นต้น และหน่วยงานภายนอกเช่น ศาลปกครอง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น ที่มีเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานวินัย ได้แก่ ไม่ได้มีความร่วมมือจากหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ปัญหาในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ปัญหาในการนำกฎหมายที่ออกมีกฎหมายใหม่หรือเปลี่ยนแปลงมาใช้กับกระบวนการดำเนินงานทางวินัย กรณีที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องงานการตรวจเงินแผ่นดินตั้งข้อสังเกตคือ ตรวจสอบนั้น ไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดได้ และปัญหาในการครอบงำหรือให้ข้อมูลแก่หน่วยงานภายนอกเนื่องมาจาก ในระยะเวลาที่ระบุกำหนดของเขตในการประสานงานและตัดสินใจในการให้ข้อมูลไว้อย่างชัดเจน

การป้องกันผลกระทบที่ผิดวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร โรงเรียน ในฐานะผู้บังคับบัญชาเมือง รวมทั้งคนต่อไป นี้กับปัญหาที่เป็นผู้ที่มิชอบมากที่สุดในการป้องกันมิให้ข้าราชการครูผู้ตั้งเป็นผู้ได้กับปัญหาผลกระทบที่ผิดวินัย โดยต้องเอาใจใส่สังเกตการณ์ และจำกัดคู่ยื่นต่อ ให้เกิดผลกระทบที่ผิดวินัยให้ความเกี่ยวข้องกับวินัยแต่ผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี ข้าราชการเองต้องไม่เกี่ยวข้องกระเบื้องการปฏิบัติงาน ตลอดจนประพฤติตนให้อยู่ในวินัย และหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่จะก่อให้เกิดวินัย องค์การต้องให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการ ให้ครบถ้วน ชัดเจน ทั้งวง และต่อเนื่อง โดยวิธีวิธีการประชุม หรือหนังสือเวียน และวิธีอื่น ๆ เช่น อีเมลล์และให้รับกำลังใจจากครอบครัว การเลือกคบเพื่อน เป็นต้น

การแก้ไขเมื่อเกิดกรณีข้าราชการครูกรุงเทพมหานครกระทำผิดวินัย สามารถแบ่งออกเป็น สอง กรณี ดังนี้ กรณีการกระทำผิดวินัยอย่างไม่รู้เรื่อง นำมาทบทวนกรณีความผิดครั้งแรก อาจมีการเตือนผู้กระทำหวนสติมาพูดคุย อภิบาลถึงสาเหตุและลดการผิดที่เกิดขึ้น เมื่อพบว่าเป็นการกระทำที่ผิดวินัยอาจมีการกล่าวตักเตือน แต่หากว่าเป็นการผิดครั้งที่สองหรือมากกว่า การตักเตือนแล้ว อาจมีการดำเนินการทางวินัย โดยมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้

เพื่อที่จะนำมเหศวรมาลงโทษต่อไป และกรณีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเมื่อปรากฏว่ามีผู้  
 การผิดหรือมเหศวร ที่เป็นกรกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับตั้ง  
 คณะกรรมการเพื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยไม่รอช้า พร้อมทั้งสั่งให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาพักราชการ  
 หรือส่งไปชั่วคราว หากก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการลุกลามขึ้นอีกและไม่ให้พยานถูก  
 ชงข้อ และรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

โควิท หมายกฤษฎีกา 12549 : บทคัดย่อ ได้ให้การศึกษามอบหมายของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ความรับผิดชอบของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 4 พบว่า บทบาทของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตาม  
 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายตัวอยู่ในระดับมาก โดยด้านการ  
 เสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านการป้องกันกรกระทำผิด  
 วินัยของข้าราชการครู เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการ  
 ป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยรวมและรายตัวมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู ทั้งโดยรวมและรายตัว  
 และเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิด  
 วินัยของข้าราชการครู จำนวนค่ารวมผลสถานศึกษา โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใน  
 โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่มาก พบว่า มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยรวมโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง  
 จาการศึกษาค้นคว้าวิจัยภายในประเทศ พบว่า การกระทำผิดวินัยมีการกระทำผิด  
 เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้ที่กระทำผิดส่วนใหญ่จะมีอัตราเงินเดือนน้อย ค่าลดหย่อนสูงจากและไม่เคย  
 กระทำผิดมาก่อน กรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการและกรณีตั้ง  
 หน้าที่หมายราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเป็นเหตุให้เสียผลประโยชน์ราชการอย่างร้ายแรง  
 งานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ไท (White, 1982 : 146 - A : อ้างอิงใน พิทยาพล เสนาใจ, 2542 : 42) ได้ให้การศึกษ  
 วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์จุดอ่อนของครูและข้อเสนอนโยบายของครูใหญ่ในการพัฒนาพฤติกรรมของครู  
 พบว่า จุดอ่อนหลัก ๆ ของครู ทั้ง ประการได้แก่ ประการแรกไม่สามรถที่จะเปลี่ยนแปลงได้  
 ประการที่สองอึดสาหาในการที่จะวินิจฉัยคดี ประการที่สามขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ  
 ประการที่สี่ขาดความสามรถในการไปข้อเสนอแนะที่จะสร้างสรรค์แก่เด็ก และประการที่ห้าไม่  
 สามรถใช้ทักษะการใช้คำยามที่ประสบความสำเร็จได้ ครูใหญ่ให้เสนอแนะพฤติกรรมและเทคนิค

ในการเสนอแนะพฤติกรรมครู 72 วิธีและดูว่ามี 7 วิธี ในการประชุมครูใหญ่ใช้วิธีธรรมดามาก ไม่ดีจึงขอความเห็นใจนัก ครูใหญ่ที่มีอายุน้อยระบุว่า จุดอ่อนของครู คือ ขาดเทคนิคที่ดีในการ จัดผล ขาดความสามารถในการ วินิจฉัยความคิดของผู้อื่นและครูใหญ่เห็นว่า จุดอ่อนของครู คือ ไม่ให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน

ชาร์วอลีย์ (Chrawley, 1983 : 2840 - A ; อ้างถึงใน ตำราครู อนุภาคต้น, 2543 : 47) ได้ศึกษา ที่ศนะของครูและนักเรียนที่มีต่อสภาพโรงเรียน วิธีการดำเนินงานและพฤติกรรมนักเรียนในชั้น ของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการ ระเบียบวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างวิธีการวินัยระเบียบวินัยของครูที่ได้รับการฝึกอบรม กับนักเรียนของครูที่ไม่ได้รับการ ฝึกอบรมซึ่งผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนมากนิยมรับใน โคร มนุษย์เกี่ยวกับวิธีการวินัย ระเบียบวินัยและนักเรียน ในชั้นเรียนของครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการวินัยระเบียบวินัย มาแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อ โรงเรียนมากกว่านักเรียนในชั้นที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อน

นิวแมน (Neumann, 1983 : 354 - A ; อ้างถึงใน ออมวราวรรณ กฤตภาณุภคิ, 2537 : 46) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระเบียบวินัยใน โรงเรียนมัธยม ที่มีต่อรรวภาคโรงเรียนซึ่ง สรุปผลวิจัยว่า วิธีการใช้ระเบียบวินัยมีใจเป็นข้อกำหนดยกข้อยกเว้นของโรงเรียน และพฤติกรรม และความแตกต่างในวิธีการของ ผู้เรียนวินัย เป็นตัวกำหนดแบบอย่างที่ดีของระเบียบวินัยและ บรรวภาคของโรงเรียน

เปอร์โรก (Perrow, 1985 : 136 - A ; อ้างถึงใน พิทยาทศ เสนาใจขอ, 2542 : 42) ได้ทำการ วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูใหญ่ในเขตเทศบาลปทุมธานี : การตรวจสอบปัจจัยที่แตกต่าง และความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณครูจะ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณครูของ สตรีอเมริกัน และ โฮร์ดี (Herzberg and Lortie) พบว่า ครูในเขตเทศบาลปทุมธานีมีความพึงพอใจอย่างมากต่ออาชีพครู และครูจะพอใจมากก่อนให้เกิดความพอใจในงานมากกว่าความไม่พอใจและผลข้อต่อให้เกิดความ มั่นใจในการใช้คุณครูของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งสรุปถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง เฮอร์ซเบิร์กกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับครู การ ประ สบความสัมพันธ์ ระหว่างคุณครูและ โลกภายนอกครูจะเกิดขึ้น ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ เงินเดือน เวลาในการเตรียมการ สอนสัมพันธ์กับกิจกรรมของหลักสูตร น โยบายและการฝึกปฏิบัติ ผลการวิจัย ในเรื่องครูที่สัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูเป็นเรื่อง คล้ายคลึงกับคุณครูของ โฮร์ดี (Lortie) และอาฏ เทศณะระดับชั้น มีส่วนสำคัญในการสร้าง ความพึง พอใจในงาน ครูที่สุภาพมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีอายุน้อยครูที่มีความพึง พอใจมากกว่าครูชายครูระดับประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจมากกว่าครูระดับมัธยม

เยนเกอร์ และคณะ (Enger et al. 1992 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ใครเป็นผู้ควบคุม การผลิตวินัย เบี่ยงเบนประเภท ร่วง ความถี่ นึกของครูใหญ่กับครูผู้สอน ในระดับ ประถมศึกษาและมีขอบศึกษา ปร ากฎผลดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการ ร่วงตัวของครู และครูใหญ่ใน ความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติค านวินัยของนักเรียน เบี่ยงเบนระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ ค ่อสถานการณ์ต่างอื่น ๆ โดยใ้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ ระดับละ 40 คน ใช้การสำรวจ ของกรั้วด้วยความเข้มงวดในเหตุที่เกิดขึ้น จึงถูกจัดการความผิดใช้ยึดค านวินัยค ่อสอนอื่น ๆ อีก 160 แบบ ค าวัดส่วนเติม อัตรา ความรับผิดชอบทั้งหมด 57% การค้นหาก็ให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ อย่างอ่อนใน ความรับผิดชอบเรื่องทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในบรรดาครูทั้งหมด ด้วยการพิจารณาใน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป และเห็นด้วยอย่างอ่อนในระหว่างครูผู้สอนและครูใหญ่ ในเรื่องความ กวดขันและความรับผิดชอบการเพิ่มความกวดขันเรื่องวินัย ดูเหมือนจะเป็นเรื่องของครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไปเป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับทวนเสียงด้วยข ามหาเกี่ยวกับการ ดูแลกรณีที่ค านวินัยของอย่างและยังมีกฎระเบียบที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการเกี่ยวกับความผิดอื่น ๆ

ไอคีย์ และ คูอิค (Okey & Cusick . 1995 A : 244 -267) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรม กลางคัน : ยึดกุมภาเน็ชของค าวัด การผล ิวดูประสภที่ถือศึกษาการทดสอบกลางคันของนักเรียน ผลการ วิจัยพบว่าผู้ปกครองเมื่อคัดค ่อโรงเรียนและ สะท้อนให้เห็นว่าหลังจกออกโรงเรียนกลางคันแล้ว ยังผลค ่อผลการเรียนของนักเรียนถึง 2 ช าวอายุคน มอรวัโรงเรียนทำให้เกิดความล้มเหลว ทางกรเรียน ข้อจ้พณ์ว่า ผลค ่อทั้งการที่ค านวินัยวินัย ผลค ่อกร ใ้ออกจากโรงเรียน ที่ยี่ที่สุด ก็คือ การออกเรียนกลางคัน กลางคันเป็นการประหะระหว่างบ้านกับโรงเรียน

จากผลศึกษารวม วิจัยที่เอื้อต่อการบริหารงานวินัยของข้าราชการครู ในสถานศึกษาและ การรื้อองกันกรกระทำผิดวินัยข้าราชการครู การส่งเสริมการกระทำค านวินัยข้าราชการครูเป็นส่วน หนึ่งของการบริหาร งานบุคลากรที่มีกับบัญชาค ่อค านนการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ หน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบ โดยหะยะสถานศึกษาซึ่งเป็น สถานทีี่ตั้งสอน อบรม ให้ความรู้ แก่ค านกรีนค านวินัยอย่างอื่น ที่ข้าราชการครูคือปฏิบัติค านอยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ค านนผลกร วิจัยที่กล่าวมาแล้วจึงจะเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้ ผู้วิจัยได้ นำไปปฏิบัติแนวทางในการศึกษาค านคร้ค ่อไป

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา ความ  
พึงพอใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัย  
ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้วิจัยการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ในครั้งนี้ คือ ครูสายผู้สอนระดับประถมศึกษา  
จำนวนทั้งสิ้น 3,194 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้วิจัยการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนซึ่งได้จากการกำหนดขนาด  
กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie & Moegan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์,  
2542 : 148-149) ings ฐานประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 345 คน  
แล้วเลือกสุ่มตามขนาดของสถานศึกษา ( Stratified Random Sampling )

คือวิธีสุ่มอย่างง่าย ( Simple Random Sampling ) ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติการสอนใน  
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 140 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน และ โรงเรียนขนาดใหญ่  
จำนวน 73 คน



### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ ( Checklist ) จะมีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งสร้างขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรื้อถอนวินัย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) โดยกำหนดค่าทั้งหมดของช่วงมี 5 ระดับ จำนวนข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวน 45 ข้อ โดยกำหนดความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

และมีการกำหนดค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ย ดังนี้ ( บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 100 )

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอนะหนักเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ปรึกษารายการของที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างข้อคำถามจากคำนิยามศัพท์เฉพาะตามเนื้อหา (ตัวแปรตาม) ทั้งสามด้าน คือ การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้รับ অভিโทษ การพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา และการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะครูสอนวิชา ครอบคลุมตามเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ไว้
4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง
5. นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาประเมินความครอบคลุมตามเนื้อหาของข้อคำถาม
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence – IOC) ถ้าได้คะแนนตั้งแต่ .67 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งผลปรากฏว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จึงใช้ได้ทุกข้อ
7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงสำนวนภาษาในบางข้อของข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งจนได้วีธีรวบรวมในข้อและทำเป็นแบบสอบถาม
9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 ที่ม.โกล้อมตัวอย่างจำนวน 20 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลปรากฏว่าวัดค่าความเชื่อมั่น .75 ซึ่งมีค่าสูงผ่านเกณฑ์และให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
10. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ชำแหละเรื่องขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

2. ชำแหละถึงถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 เพื่อแจกไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งกลับไปที่สำนักงานคืน ภายใน 15 วัน

4. รวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2  
ด้วยตนเอง

5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามมากที่สุด ปรากฏว่าได้คืนมา 338 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ทศหรือร้อยละ (Percentage)
2. การศึกษาการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นประถมศึกษาในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความถี่เห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการหาค่าพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 เมื่อจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยค่าที (Independent Samples t-test)
4. การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มเมธีของสเชฟเฟ้ (Scheffe Method)
5. ข้อเสนอแนะที่เป็นข้อสรุปจากผลวิจัย ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดตั้งขอบข่ายประเด็นที่ต่างกันแล้วแจกแจงความถี่

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้ในกรณีนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์  
(IOC : Index of Congruence) แบบสอบถามแต่ละข้อคำถามที่ดัชนีความสอดคล้อง  
ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปใช้เป็นแบบสอบถามได้ (ประสิทธิ์ สุวรรณวิทย์, 2542 : 249)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยก่อนการวิจัย  
ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามวิธีการของสปีร์แมน และหาความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค  
(Cronbach) (ประสิทธิ์ สุวรรณวิทย์, 2542 : 216) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ  $\alpha$  แทน ความเชื่อมั่น  
 $k$  แทน จำนวนข้อ  
 $S_i^2$  แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ  
 $S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

### 3. ค่าสถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ  $P$  แทน ร้อยละ  
 $f$  แทน ความถี่ที่คิดการแปรให้เป็นร้อยละ  
 $N$  แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

## 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ที่คำนวณโดยใช้สูตร

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

## 3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	คะแนน
	n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

## 4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples) ในกรณีเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งคิดเข้านักวิชาการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์ด้วยค่าที (Independent Samples t-test) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	$s_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

$S_1^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
$n_1$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ในการเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งเกิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวนความขนาดของสถานศึกษา โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านแล้วใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของซเฟฟฟ์ (Scheffe Method) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าการสังเกตของ F
	$MS_B$	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_W$	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของซเฟฟฟ์ (Scheffe Method) ใช้สูตรดังนี้

$$CV = \sqrt{(k-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

เมื่อ	K	แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	$F^*$	แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	$MS_{within}$	แทน ค่า Mean Square Within Group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งชื่อเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนกำลังสองของแต่ละแบบ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนกำลังสองของแต่ละแบบ
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมี 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าจำนวนและค่าร้อยละ  
ดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจําแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	149	44.10
1.2 หญิง	189	55.90
รวม	338	100.00
2. ทุติยการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.90
2.2 ปริญญาตรี	307	90.80
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	28	8.30
รวม	338	100.00
3. ประสบการณ์		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	67	19.80
3.2 5-10 ปี	86	25.40
3.3 สูงกว่า 10 ปี	185	54.70
รวม	338	100.00
4. ช่วงสถานศึกษา		
4.1 มัธยม	138	40.80
4.2 ศึกษาระดับปริญญาตรี	128	37.60
4.3 โทษุด	73	21.60
รวม	338	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 338 คน เป็นชาย 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 เป็นหญิง 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 การศึกษาลดกว่าปริญญาตรี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี 307 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 และ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี 185 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60

## ตอนที่ 2 วัตถุประสงค์การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร

เป็นการวิเคราะห์การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปฐมวัย เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ดังปรากฏในตาราง 2 - 5 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปฐมวัยเขต 2 โดยรวมและ รายด้าน

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	3.42	0.90	ปานกลาง
2. การพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	3.23	0.82	ปานกลาง
3. การป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	3.26	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปฐมวัยเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23 - 3.42$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวิธียของ  
ผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา

การปฏิบัติการบริหารงานวิธียของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1. มีมโนธรรมที่สั่งการในเวลาน้อย.....	3.29	1.06	ปานกลาง
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต.....	3.51	1.12	มาก
3. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ.....	3.82	0.87	มาก
4. ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลาสม่ำเสมอ.....	3.46	1.05	ปานกลาง
5. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดย เคร่งครัด.....	3.54	1.01	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่	3.46	1.19	ปานกลาง
7. สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่ทำงานดี ประพฤดี.....	3.67	1.15	มาก
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....	3.41	1.07	ปานกลาง
9. รับผิดชอบเกิดขึ้น ข้อเสนอแนะจากเพื่อน ร่วมงานในทุกเรื่อง.....	3.07	1.15	ปานกลาง
10. ให้คำแนะนำแก่ครูอย่างจริงจังกับทีม.....	3.17	1.20	ปานกลาง
11. มอบงานให้ครูตามความสามารถเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....	3.29	1.03	ปานกลาง
12. สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน.....	3.38	1.13	ปานกลาง
13. สร้างความตระหนักให้กับครูเกี่ยวกับความเมื่อย จิตใจ.....	3.46	1.02	ปานกลาง
14. จัดหาหนังสือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการ แก่คณะครู.....	3.21	1.00	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้กับปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
15. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานตาม ระเบียบวินัยของทางราชการ.....	3.51	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	3.42	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ผู้ใช้กับปัญญา ความความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07 - 3.46$ ) ส่วนในเรื่องการ  
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การตั้งข้อปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การ  
ปฏิบัติงานในกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การสนับสนุนข้อดีได้แก่กับปัญญาที่ทำงานดี  
ประพฤติ และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของทางราชการ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51 - 3.82$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร  
ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้กับปัญญา

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้กับปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1. จัดการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง คณะผู้บริหารใหม่.....	3.24	0.99	ปานกลาง
2. จัดหาเอกสารเกี่ยวกับระเบียบวินัย ทฤษฎี วิทยุ เชิงหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง.....	3.32	0.97	ปานกลาง
3. นำความรู้เกี่ยวกับผลการลา การไปราชการ แจ้ง ให้คณะครูรับทราบอย่างค่องเคื่อง.....	3.32	0.95	ปานกลาง
4. จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัย ให้แก่อุ้ยผู้ใช้กับปัญญา.....	3.12	1.04	ปานกลาง
5. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....	2.83	1.01	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
6. นิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บรรจุใหม่.....	3.10	0.93	ปานกลาง
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547.....	3.21	1.01	ปานกลาง
8. ให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับวินัยและค รักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาส อันสมควร.....	3.12	1.12	ปานกลาง
9. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีใ้โดยส ร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม.....	3.42	1.03	ปานกลาง
10. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจ ริยธรรม.....	3.26	1.07	ปานกลาง
11. จัดงานวันสำคัญของหน่วยงานเพื่อใ้ ส่วนรวมได้เข้าร่วมกิจกรรม.....	3.40	1.02	ปานกลาง
12. สร้างความตระหนักใ้กับครูทุกคน เพื่อใ้ เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการ.....	3.53	1.06	มาก
13. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ใ้กับ ครูและสมาชิกที่ใ้กับหน่วยงาน.....	3.17	1.03	ปานกลาง
14. จัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยใ้ สม่ำเสมอ.....	3.36	0.89	ปานกลาง
15. มีการนิเทศงานครูอย่างต่อเนื่องและใ้ สม่ำเสมอ.....	3.13	1.03	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.23</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารมีกรบริหารงานวินัย ด้านการพัฒนาวินัยใ้ผู้ใช้บังคับบัญชา  
ตามความถี่ที่น้อยขี้นของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83 - 3.42$ ) ยกเว้นใ้แก่การสร้างวามตระหนัก  
ใ้กับครูทุกคน เพื่อใ้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัย  
ของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้ประโยชน์จากกระทำผิดวินัย

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้ประโยชน์จากกระทำผิดวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1. ให้อำนาจและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข.....	3.15	1.09	ปานกลาง
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น.....	3.41	1.02	ปานกลาง
3. เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทราบ สนับสนุนและช่วยเหลือ.....	3.37	1.05	ปานกลาง
4. ร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ที่ให้ครูปฏิบัติ.....	3.44	0.91	ปานกลาง
5. แนะนำเกี่ยวกับการแบ่งงานให้ลูกน้องตาม ระเบียบของทางราชการ.....	3.54	1.00	มาก
6. มีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติไม่ดี เหมาะสม.....	3.31	1.01	ปานกลาง
7. ให้ความรู้แก่ครู.....	3.20	0.96	ปานกลาง
8. กระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วยความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....	3.32	0.86	ปานกลาง
9. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นระยะ โดยพิจารณาหน้าที่ที่ต้องการกระทำผิดวินัย.....	3.00	0.80	ปานกลาง
10. จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ในหน่วยงานที่ได้รับ สรรถก้อย่างเป็นแบบอย่าง.....	3.14	0.98	ปานกลาง
11. ประเมินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็น ข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	3.12	0.86	ปานกลาง
12. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติ.....	3.35	0.84	ปานกลาง
13. ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ.....	3.17	1.03	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารหน่วยงานของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้มีงกับปัญหากระทำผิดวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
14. จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง	3.17	1.19	ปานกลาง
15. บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่าง เคร่งครัด	3.17	1.18	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	0.12	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารมีกรบริหารหน่วยงาน ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้มีงกับปัญหา  
กระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) และ  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12 - 3.44$ ) ยกเว้น ใน  
เรื่องการระงับนี้เกี่ยวกับการแต่งตั้งภายใต้ข้อตั้งตามระเบียบของพระราชกฤษฎีกาในระดับภาค  
( $\bar{X} = 3.54$ )

ตาราง 7 เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนภาคเหนือ

การปฏิบัติการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	ขย	หญิง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อครูในหน่วยงาน.....	3.42	3.19	13.30	0.00**
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต.....	3.60	3.44	0.30	0.58
3. สิ่งใดปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ.....	3.36	3.79	-4.51	0.03**
4. ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลาสม่ำเสมอ.....	3.28	3.59	1.46	0.23
5. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาโดย เคร่งครัด.....	3.51	3.58	2.44	0.12
6. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในลวรปฏิบัติหน้าที่.....	3.27	3.61	15.25	0.00**
7. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีงานดี ประพฤติดี.....	3.54	3.77	13.88	0.00**
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....	3.32	3.48	8.73	0.00**
9. รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของตนเองจากเพื่อน ร่วมงานในหลายๆเรื่อง.....	3.08	3.06	2.10	0.15
10. ให้ความเสมอภาคแก่ครูอย่างละเอียดถี่ถ้วน.....	3.13	3.21	6.18	0.01**
11. เน้นงานให้ครูตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ.....	3.27	3.30	5.32	0.02**
12. สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ในอู่ น้ำอยู่ น้ำทำงาน.....	3.25	3.48	1.39	0.24
13. สร้างความตระหนักให้กับครูเกี่ยวกับ อับอาย.....	3.48	3.44	2.45	0.12



ตาราง 7 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	ชม	ทึ่ง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
14. จัดหาคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการ แก่คณะครู.....	3.23	3.20	7.56	0.01**
15. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยของทางโรงเรียน.....	3.58	3.46	2.54	0.11
รวมเฉลี่ย	3.39	3.44	0.04	0.85

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จึงสมควรยกย่อง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ก็อยู่ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนเปอร์เซ็นต์ ในเรื่อง การมีแบบอย่างที่ดีคือครู ในหน่วยงาน การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ในการปฏิบัติหน้าที่ การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่พึงระแวงประพฤติกติ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูอย่างจริงจัง การแบ่งเบาภาระที่ครูมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการจัดหาคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8. เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา ตามความถี่เห็นของข้าราชการครู จัณเภคคามพิศ

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา	ขม	หญิง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. จัดการประชุมนิเทศให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง และย้ายเข้ามาใหม่.....	3.22	3.25	29.23	0.00**
2. จัดเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับกรณีพิสดายให้กับ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง.....	3.28	3.36	33.77	0.00**
3. นำความรู้เกี่ยวกับกรณี การไปร เขต แจ้งให้คณะกรรมการทราบอย่างค่งเนื่อง.....	3.38	3.27	2.94	0.09
4. จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัย ให้กับผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชา.....	3.06	3.17	0.15	0.75
5. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ.....	2.91	2.77	6.66	0.01**
6. นิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บรรจุใหม่.....	3.00	3.17	1.58	0.21
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของ ครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากฎ ก.ศ. 2547.....	3.24	3.18	2.65	0.11
8. ให้ครูเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากฎ ก.ศ. 2547.....	3.17	3.07	1.51	0.22
9. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาได้มีโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมที่ค่งส่วนรวม.....	3.21	3.59	9.06	0.00**
10. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.....	3.02	3.44	8.15	0.01**
11. จัดงานวันละดีของผู้ของหน่วยงานเพื่อวิสัยทัศน์ ในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม.....	3.32	3.47	3.38	0.07

ตาราง 8 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวิสาหกิจ ด้านการพัฒนาวิสาหกิจผู้ได้บังคับบัญชา	ชาย	หญิง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
12. สร้างความตระหนักให้กับทุกคน เพื่อให้เกิด ความสำนึกในหน้าที่ราชการ.....	3.46	3.58	0.79	0.38
13. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อสร้าง ความสามัคคีให้กับหน่วยงาน.....	3.19	3.15	9.46	0.00**
14. จัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ.....	3.41	3.32	32.44	0.00**
15. มีการนิเทศงานครูอย่างสม่ำเสมอและสม่ำเสมอ.....	3.19	3.08	15.69	0.00**
รวม	3.20	3.26	11.89	0.00**

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารมีกรบริหารงานวิสาหกิจด้านการพัฒนาวิสาหกิจผู้ได้บังคับบัญชา ตามความถี่ขึ้นของข้าราชการครู จึงมีเกณฑ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง การจัดการประชุมเพื่อให้เกิดกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งและเข้าใหม่ - ครรจัดหายุทธศาสตร์เกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยในการปฏิบัติงานที่ราชการ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่วนร่วม การจัดทำมีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับหน่วยงาน การจัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ และการนิเทศงานครูอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย สอดคล้องกับทฤษฎีของซาร์ ซาการครู จำนวนตามเพศ

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	ชาย	หญิง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ให้อำนาจและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข.....	3.25	3.06	13.38	0.00**
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น.....	3.43	3.39	1.56	0.22
3. เข้มแข็งปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการ สนับสนุนและช่วยเหลือ.....	3.21	3.50	0.87	0.36
4. ร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ให้อำนาจ ปฏิบัติ.....	3.40	3.48	0.07	0.79
5. แนะนำให้เข้ารับการลงโทษที่ถูกตั้งหมาย ระเบียบของทางราชการ.....	3.65	3.46	1.36	0.24
6. ยึดถือโยนกับครูที่ประพฤติปฏิบัติดีไม่มี เหมาะสม.....	3.41	3.23	1.39	0.24
7. ให้ความสำคัญครูอาวุโส.....	3.28	3.14	0.04	0.85
8. กระตือรือร้นให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วย ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....	3.27	3.37	12.65	0.00**
9. มีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบเป็นระยะๆ โดยพิจารณาที่เชิงสอดคล้องกับทฤษฎี.....	3.10	2.95	0.33	0.57
10. จัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่าง.....	3.12	3.16	34.78	0.00**
11. ประเมินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็น ข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ.....	3.13	3.11	2.71	0.10
12. ให้ความสำคัญแก่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อ เป็นแบบปฏิบัติ.....	3.35	3.35	3.89	0.05

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารงานวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา	ชม	หญิง	t	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
13. ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ.....	3.19	3.16	15.27	0.00**
14. จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง.....	3.21	3.14	5.88	0.02*
15. บริหารงานตามหลักธรรมวินัยอย่าง เคร่งครัด.....	3.14	3.19	1.44	0.23
รวม	3.28	3.24	6.31	0.01**

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใดบังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีความคิดเห็นของข้าราชการครู จัดแบบคล่องตัว โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ข้อ ในเรื่องการจัดขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การกระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วยความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การจัดสวัสดิการร่วมกัน สูงกว่า ในหน่วยงานที่ให้บริการยกย่องเป็นแบบอย่าง และการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อข้อ ในเรื่องการจัดขวัญและความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และการจัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
โดยรวมและรายด้าน ด้านกลายวุฒิการศึกษา

ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การเสริมสร้างวินัย ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.64	2	3.82	4.79	0.01**
	ภายในกลุ่ม	267.36	335	0.80		
	รวม	275.01	337			
2. การพัฒนาวินัยให้ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.67	2	2.84	4.26	0.02*
	ภายในกลุ่ม	223.17	335	0.67		
	รวม	228.85	337			
3. การป้องกันมิให้ ผู้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	9.64	2	4.82	7.74	0.00**
	ภายในกลุ่ม	208.67	335	0.62		
	รวม	218.31	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	7.45	2	0.73	5.85	0.00**
	ภายในกลุ่ม	213.57	335	0.64		
	รวม	220.82	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มี  
วุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการเสริมสร้างวินัย  
ผู้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และที่ระดับ .05 ในด้าน  
การพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีซอกซาลท์ (Scheffe) ดังตาราง 11-14 ดังนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
โดยรวม จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.26	3.36	3.80
ปริญญาตรี	3.26	-	0.10	0.54**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	-	-	0.44
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80	-	-	-

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานวิจัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี  
วุฒิศึกษานิติศาสตร์กับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 12 เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ลูกศิษย์กับปัญญา จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.22	3.37	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22	-	0.15	0.69**
ปริญญาตรี	3.37	-	-	0.54**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.91	-	-	-

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ลูกศิษย์กับปัญญา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่า  
ปริญญาตรีและปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 13 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา จากเกณฑ์การวัดการศึกษาระดับร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.19	3.31	3.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31	-	0.47*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.66	-	0.35

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้  
ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี  
สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จากเกณฑ์การวัดการศึกษาระดับร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.20	3.56	3.81
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	0.36	0.61**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	-	-

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้  
ผู้ใช้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี  
กับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01



ตาราง 15 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร คำนวณกรณีสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ตามความถี่เห็นของข้าราชการครู จำนวนความถี่การศึกษาเป็นร้อยละ

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	แหล่งความ ถี่ปรวรวม	SS	df	MS	F	p
1. มีมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.63	2	2.32	2.08	0.12
	ภายในกลุ่ม	372.96	335	1.11		
	รวม	377.59	337			
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	10.21	2	5.12	4.41	0.02*
	ภายในกลุ่ม	416.24	335	1.24		
	รวม	426.45	337			
3. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ วิริยะ อุตสาหะ	ระหว่างกลุ่ม	1.99	2	0.99	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	252.60	335	0.75		
	รวม	253.99	337			
4. ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลารวมมอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.87	2	3.44	3.14	0.05*
	ภายในกลุ่ม	366.97	335	1.10		
	รวม	373.83	337			
5. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของ สถานศึกษาโดยเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	8.77	2	4.38	4.35	0.01**
	ภายในกลุ่ม	337.23	335	1.01		
	รวม	346.00	337			
6. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในกระบวนการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.95	2	2.97	2.11	0.12
	ภายในกลุ่ม	471.98	335	1.41		
	รวม	477.92	337			
7. สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่ ทำงานดีประพฤติดี	ระหว่างกลุ่ม	8.19	2	4.10	3.14	0.04*
	ภายในกลุ่ม	436.70	335	1.30		
	รวม	444.89	337			
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.34	2	3.17	2.81	0.06
	ภายในกลุ่ม	377.50	335	1.13		
	รวม	383.84	337			

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารมีกรบริหารงานวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงข้อ ในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา  
 ใจคอเคร่งครัด การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ในทุกข้อถึง 3 ครั้งแบ่งงานให้  
 บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่  
 น่าอยู่ น่าทำงาน และที่ระดับ .05 หรือ ข้อ ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
 การปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลาสม่ำเสมอ การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดีประพฤติก  
 การจัดหาผู้มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู และควร ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
 ตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน  
 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
 เป็นรายข้อโดยใช้วิธีของสหพันธ์ (Scheffe) ดังตาราง 16-24 ดังนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา เป็นรายข้อ

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.00	3.47	4.07
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00		0.47	1.07*
ปริญญาตรี	3.47			0.60*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07			

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  
 ซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างเล็กน้อยของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับ  
 สูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบการยอมรับของครูผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตรงกลางที่สอดคล้องตามความถี่เห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.41	-	0.48
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	-	0.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานวินัยของครูผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตรงกลางที่สอดคล้องสุดวิเศษตามความเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบการยอมรับของครูผู้บริหารในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด ตามความเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.49	-	0.18
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	-	0.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07	-	-

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานวินัยของครูผู้บริหารในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด ตามความเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 19 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่  
ทำงานดีประพฤติน่าสนใจ ความเห็นของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ

วุฒิการศึกษา	ค่ากว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ค่ากว่าปริญญาตรี	3.33	3.63	4.18
ปริญญาตรี	3.33	-	0.30
สูงกว่าปริญญาตรี	3.63	-	0.55*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่ทำงานดีประพฤติน่าสนใจ ความเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 20 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ความเห็นของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ

วุฒิการศึกษา	ค่ากว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ค่ากว่าปริญญาตรี	2.00	3.03	3.68
ปริญญาตรี	2.00	-	1.03*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.03	-	0.65*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.68	-	-

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ความเห็นของข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการดำเนินงานให้คู่ความความเหมาะสม  
กับความรู้คู่ความสามารถ ตามความถี่เห็นชอบชำระชกกรกฎ จำนวนความวุฒิการศึกษา  
เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.22	-	0.78**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	-	0.33
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการดำเนินงานให้คู่ความความ  
เหมาะสมกับความู้คู่ความสามารถ ตามความถี่เห็นชอบชำระชกกรกฎที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับ  
สูงกว่าปริญญาตรี แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 22 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในองค์กรตำรวจแบบระบอบการศึกษานานาชาติ  
นำคู่ น้า 100 คู่ น้าทำงาน ตามความถี่เห็นชอบชำระชกกรกฎ จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	0.30	1.32**
ปริญญาตรี	3.30	-	1.02**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.32	-	-

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการตรวจรับระบอบการศึกษานานาชาติ  
สถานศึกษาในนำคู่ น้า 100 คู่ น้าทำงาน ตามความถี่เห็นชอบชำระชกกรกฎที่มีวุฒิการศึกษา  
ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แยกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 23 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดหาคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ฝึกการศึกษา เป็นรายคู่

ผู้ฝึกศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.67	3.18
ปริญญาตรี	2.67	-	0.51*	0.97*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.18			0.46
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64			

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดหาคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แยกค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการใช้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ฝึกการศึกษา เป็นรายคู่

ผู้ฝึกศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	3.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	-	0.48	0.96*
ปริญญาตรี	3.48			0.48
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96			

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารเรื่องการใช้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แยกค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความถี่ของข้าราชการครู จำนวนความถี่การศึกษาน

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	ตกลงความ เข้าใจปรวณ	SS	df	MS	F	p
1. จัดการประชุมเพื่อชี้แจงให้ผู้ใต้รับการ แต่งตั้งและเข้ามามีใหม่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.02 321.05 327.07	2 335 337	3.01 0.96	3.34	0.05*
2. จัดหาเอกสารเกี่ยวกับกรณี พักดู ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.74 309.14 317.85	2 335 337	4.37 0.92	4.74	0.01**
3. นำความรู้เกี่ยวกับกรลา การไป ราชการแจ้งไว้ที่คณะกรรมการ ลัดเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.30 292.19 301.49	2 335 337	4.65 0.87	5.33	0.01**
4. จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบ วินัย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.30 363.72 364.03	2 335 337	0.15 1.09	0.14	0.87
5. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.53 340.86 345.39	2 335 337	2.26 1.02	2.22	0.11
6. มีหลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบวินัย ของครู บรรจุใหม่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.99 281.79 289.78	2 335 337	3.99 0.84	4.75	0.01**
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษา ของครู ตามพระพรหมบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.19 335.31 341.50	2 335 337	3.10 1.00	3.09	0.05*

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ไม่มีสัมพันธภาพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. ให้อิทธิพลต่อการยอมรับเกี่ยวกับวินัย และ การรักษาวินัยของข้าราชการครู ตามโอกาสอันสมควร	ระหว่างกลุ่ม	8.01	2	4.01		
	ภายในกลุ่ม	414.89	335	1.24	3.24	0.04*
	รวม	422.50	337			
9. เปิดโอกาสให้ผู้ใช้ได้มีกับนิตยสารได้มี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อ ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.60	2	1.30		
	ภายในกลุ่ม	355.90	335	1.06	1.22	0.30
	รวม	358.50	337			
10. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.59	2	1.80		
	ภายในกลุ่ม	383.02	335	1.14	1.57	0.21
	รวม	386.61	337			
11. จัดงานวันสำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิก ในหน่วยงานได้ เข้าร่วมกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	13.79	2	6.89		
	ภายในกลุ่ม	337.29	335	1.01	6.85	0.00**
	รวม	351.08	337			
12. สร้างความตระหนักไปยังครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าที่ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	20.22	2	10.11		
	ภายในกลุ่ม	357.98	335	1.70	9.46	0.00**
	รวม	378.20	337			
13. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันต่อสร้างความสามัคคีให้กับ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.13	2	4.57		
	ภายในกลุ่ม	350.26	335	1.05	4.37	0.01**
	รวม	359.39	337			
14. จัดประชุมกลุ่มเกี่ยวกับระเบียบวินัย อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2	2.07		
	ภายในกลุ่ม	259.83	335	0.78	2.67	0.07
	รวม	263.96	337			



ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.05	2	2.52	2.39	0.09
	ภายในกลุ่ม	353.23	335	1.05		
	รวม	358.27	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	5.67	2	2.84	4.26	0.02*
	ภายในกลุ่ม	221.17	335	0.67		
	รวม	226.85	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มปฏิบัติการศึกษา โดยรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกข้อ ในเรื่องการจัดการเอกสารเกี่ยวกับการเงิน พักดู ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ขาดความรู้เกี่ยวกับวงจรวงจรไปราชการแจ้งให้คณะกรรมการทราบอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บุรุษใหม่ การจัดงานวันสำคัญของหน่วยงานเพื่อใส่สมาชิกใน ในขณะงานได้เข้าร่วมกิจกรรม การสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้มีความสำนึกในหน้าที่ราชการ และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อสร้างความผูกพันให้กับหน่วยงาน และที่ระดับ .05 ยกข้อ ในเรื่องการจัดการปฐมนิเทศให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งและย้ายข้ามโรงเรียน การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และการให้ครูเข้ารับทราบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายข้อโดยใช้วิธีของสเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังตาราง 26-34 ดังนี้

ตาราง 26 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดการประชุมพิเศษให้กับผู้ที่  
ได้รับการแต่งตั้งและยังเข้าใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
จําแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายกลุ่ม

วุฒิการศึกษา	ปริญญาดริ		
	$\bar{X}$	ค่าจํวปริญญาดริ	สูงกวํปริญญาดริ
ปริญญาดริ	3.20	-	0.85
คํากวํปริญญาดริ	3.33	-	0.58
สูงกวํปริญญาดริ	3.68	-	-

จากตาราง 26 พบว่า การบริหารงานวินัย ของผู้บริหารที่รื่องการจัดการประชุมพิเศษให้กับผู้ที่  
ที่ได้รับการแต่งตั้งและยังเข้าใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา  
ปริญญาดริกับสูงกวํปริญญาดริ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 27 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการจัดห้เอกสารเกี่ยวกับการ  
การเงิน พิศดู ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
จําแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายกลุ่ม

วุฒิการศึกษา	ปริญญาดริ		
	$\bar{X}$	ค่าจํวปริญญาดริ	สูงกวํปริญญาดริ
ปริญญาดริ	3.27	-	0.06
คํากวํปริญญาดริ	3.33	-	0.53
สูงกวํปริญญาดริ	3.86	-	-

จากตาราง 27 พบว่า การบริหารงานวินัย ของผู้บริหารในเรื่องการจัดห้เอกสารเกี่ยวกับการ  
การเงิน พิศดู ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา  
ปริญญาดริกับสูงกวํปริญญาดริ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 28 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในกรณีความรู้อันเกี่ยวกับการลด  
การไปราชการแจ้งให้คณะกรรมการทราบอย่างพอเนื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
ชั้นนอกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	ค่ากว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.27	-	0.59**
ค่ากว่าปริญญาตรี	3.67	0.40	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	-	0.19

จากตาราง 28 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการแจ้งความรู้อันเกี่ยวกับการลด  
การไปราชการแจ้งให้คณะกรรมการทราบอย่างพอเนื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 29 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในกรณีหาค่า คิดตามเกี่ยวกับ  
ระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ชั้นนอกตามวุฒิการศึกษา  
เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ค่ากว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.05	-	0.62**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.57	0.52**	-
ค่ากว่าปริญญาตรี	3.67	-	0.10

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการหาค่า คิดตามเกี่ยวกับ  
ระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับ  
สูงกว่าปริญญาตรี และค่ากว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 30 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัยของครู ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.33	3.18	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.33	-	0.85*	1.24*
ปริญญาตรี	3.18			0.39
สูงกว่าปริญญาตรี	3.57			

จากตาราง 30 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 31 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัย และ การรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามวุฒิการศึกษา เป็นราย คู่

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.33	3.08	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.33	-	0.75*	1.24*
ปริญญาตรี	3.08			0.49
สูงกว่าปริญญาตรี	3.57			

จากตาราง 31 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ครูเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 32 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดการวินัยสำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายชื่อ

ผู้ศึกษาค้นคว้า	เปรียบเทียบ			
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.34	3.34	3.93	4.67
สูงกว่าปริญญาตรี	3.34	-	0.59**	1.33**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	-	-	0.74**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.67	-	-	-

จากตาราง 32 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดการวินัยสำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 33 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายชื่อ

ผู้ศึกษาค้นคว้า	เปรียบเทียบ			
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.45	3.45	4.25	4.67
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45	-	0.80**	1.22**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.25	-	-	0.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.67	-	-	-

จากตาราง 33 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้มีความสำนึกในหน้าที่ราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 34 เปรียบเทียบการยอมรับงานวิจัยของผู้บริหาร ในการจัดกิจกรรมสร้าง  
 วัฒนธรรมเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
 จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาคณะ เป็นรายชื่อ

วิธีการศึกษา	ค่ากว่าปริญญาดุษฎี			
	$\bar{X}$	3.00	3.12	3.71
ค่ากว่าปริญญาดุษฎี	3.00	-	0.12	0.71**
ปริญญาดุษฎี	3.12			0.59**
สูงกว่าปริญญาดุษฎี	3.71			

จากตาราง 34 พบว่า การบริหารงานวิจัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดกิจกรรมสร้าง  
 วัฒนธรรมเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี  
 วุฒิปริญญาต่ำกว่าปริญญาดุษฎีกับสูงกว่าปริญญาดุษฎี และปริญญาดุษฎีกับสูงกว่าปริญญาดุษฎี  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 35 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา  
กระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของเจ้าพนักงานรัฐ จำนวนกลุ่มผู้ตอบศึกษา

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร การป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติงานที่ อย่างมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	3.70	2	1.85	1.36	0.21
	ภายในกลุ่ม	398.30	335	1.190		
	รวม	402.00	337			
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัด ขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	10.98	2	5.49	1.02	5.46
	ภายในกลุ่ม	356.67	335	1.02		
	รวม	347.66	337			
3. เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ การสนับสนุนและช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	13.42	2	6.71	1.06	6.32
	ภายในกลุ่ม	355.61	335	1.06		
	รวม	369.03	337			
4. ร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ที่ให้ครู ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	11.04	2	5.52	0.80	6.89
	ภายในกลุ่ม	268.28	335	0.80		
	รวม	279.32	337			
5. แนะนำให้เข้ารับการแต่งตั้งครูให้ถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	ระหว่างกลุ่ม	24.67	2	12.33	0.94	13.11
	ภายในกลุ่ม	315.25	335	0.94		
	รวม	339.92	337			
6. มีเหตุผลโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติตัวไม่ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	7.37	2	3.69	0.99	3.71
	ภายในกลุ่ม	333.01	335	0.99		
	รวม	340.38	337			
7. ให้ความเห็นชอบครู	ระหว่างกลุ่ม	14.79	2	7.39	0.88	8.40
	ภายในกลุ่ม	294.93	335	0.88		
	รวม	309.72	337			
8. กระแสแรงงาให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วย ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	9.94	2	4.97	0.72	6.89
	ภายในกลุ่ม	241.91	335	0.72		
	รวม	251.85	337			

ตาราง 35 (ต่อ)

การปฏิบัติกรณบริหารงานวินัยของผู้บริหาร การป้องกันมิให้ผู้มีอำนาจบัญชากระทำผิดวินัย	ค่าเฉลี่ยรวม สรุปปรวน	SS	df	MS	F	P
9. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็น ระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เสื่อมถอย กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	5.94	2	2.97		
	ภายในกลุ่ม	209.06	335	0.62	4.76	0.01**
	รวม	215.00	337			
10. จัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ ได้รับ ครอบงำอย่างสิ้นเชิงอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	9.20	2	4.60		
	ภายในกลุ่ม	314.70	335	0.94	4.90	0.01**
	รวม	323.90	337			
11. ประเมินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.78	2	1.39		
	ภายในกลุ่ม	243.72	335	0.73	1.91	0.15
	รวม	246.50	337			
12. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ วินัยเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2	1.81		
	ภายในกลุ่ม	231.49	335	0.69	2.64	0.08
	รวม	235.104	337			
13. ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครู ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	22.67	2	11.334		
	ภายในกลุ่ม	338.03	335	1.009	11.23	0.00**
	รวม	360.70	337			
14. จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	25.11	2	12.556		
	ภายในกลุ่ม	453.60	335	1.354	9.27	0.00**
	รวม	478.70	337			
15. บริหารงานตามหลักการรวมกันเป็นอย่างดี ทางเสรี	ระหว่างกลุ่ม	5.82	2	2.91		
	ภายในกลุ่ม	465.57	335	1.39	2.09	0.13
	รวม	471.39	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	9.64	2	4.82		
	ภายในกลุ่ม	208.67	335	0.62	7.73	0.00**
	รวม	218.31	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 35 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการป้องกันมิให้  
 ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มวุฒิการศึกษา  
 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สิบข้อ ในเรื่องกรให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงาน  
 จัดขึ้น การเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ การร่วม  
 รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ กระนั้นในข้อเกี่ยวกับการลงโทษให้ถูกต้องเหมาะสม  
 ของทางราชการ การให้ความสำคัญกับครู การกระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วยความ  
 เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ โดย  
 เฉพาะงานที่เกี่วข้องกับกรกระทำผิดวินัย การจัดกิจกรรมที่เพิ่มสูง ในหน่วยงานที่ได้รับบริ  
 ษยจัดเป็นแบบอย่าง การประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และการจัด  
 สวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง และที่ระดับ .05 หนึ่งข้อ ในเรื่องการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติ  
 ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
 เป็นรายข้อโดยใช้วิธีของชเรฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 36-46 ดังนี้

ตาราง 36 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่  
 ผู้ร่วมงานจัดขึ้น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มวุฒิการศึกษา เป็นรายข้อ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาดูแล			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาดูแล	สูงกว่าปริญญาดูแล	
ปริญญาดูแล	3.35	-	0.32	0.65**
ต่ำกว่าปริญญาดูแล	3.67	-	-	0.33
สูงกว่าปริญญาดูแล	4.00	-	-	-

จากตาราง 36 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ความร่วมมือใน  
 กิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาดูแลกับสูงกว่า  
 ปริญญาดูแล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 37 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายคู่

ผู้ศึกษาค้นคว้า	เปรียบเทียบ			
	ปฏิกิริยา	ต่ำกว่าปฏิกิริยา	สูงกว่าปฏิกิริยา	
	$\bar{X}$	3.31	3.33	4.04
ปฏิกิริยา	3.31	-	0.02	0.73**
ต่ำกว่าปฏิกิริยา	3.33		-	0.71**
สูงกว่าปฏิกิริยา	4.04			-

จากตาราง 37 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า ปฏิกิริยากับสูงกว่าปฏิกิริยา และต่ำกว่าปฏิกิริยากับสูงกว่าปฏิกิริยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 38 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ที่ให้ครูปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายคู่

ผู้ศึกษาค้นคว้า	เปรียบเทียบ			
	ปฏิกิริยา	ต่ำกว่าปฏิกิริยา	สูงกว่าปฏิกิริยา	
	$\bar{X}$	3.38	3.67	4.04
ปฏิกิริยา	3.38	-	0.29	0.66**
ต่ำกว่าปฏิกิริยา	3.67		-	0.37
สูงกว่าปฏิกิริยา	4.04			-

จากตาราง 38 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ที่ให้ครูปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า ปฏิกิริยากับสูงกว่าปฏิกิริยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 39 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการแนะนำเกี่ยวกับการแต่งกายให้  
ถูกต้องตามระเบียบของกองทหารบก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา  
เป็นรายคู่

ผู้มีการศึกษา	เปรียบเทียบ			
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.46	3.46	4.36	4.67
สูงกว่าปริญญาตรี	4.36	-	0.90*	1.21*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.67	-	-	0.31

จากตาราง 39 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการแนะนำเกี่ยวกับการแต่งกายให้  
ถูกต้องตามระเบียบของกองทหารบก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้มีการศึกษาปริญญาตรี  
กับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 40 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติ  
ตัวไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้มีการศึกษา เป็นรายคู่

ผู้มีการศึกษา	เปรียบเทียบ			
	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3.26	3.26	3.67	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	-	0.41	0.53**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	-	-	0.12

จากตาราง 40 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการมีบทลงโทษกับครูที่  
ประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีผู้มีการศึกษาปริญญาตรีกับ  
สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 41 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ความคุ้มครอง ตามความ  
คิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นร้อยละ

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.00	3.14	3.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	-	0.14	0.89**
ปริญญาตรี	3.14			0.75**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89			

จากตาราง 41 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ความคุ้มครอง ตาม  
ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี  
กับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

ตาราง 42 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในภาระกระตือรือร้นให้ครูทุกคนรับผิดชอบ  
ด้วยความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นร้อยละ

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.27	3.33	3.89
ปริญญาตรี	3.27	-	0.06	0.62**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33			0.56**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89			

จากตาราง 42 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการกระตือรือร้นให้ครูทุกคน  
รับผิดชอบด้วยความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

ตาราง 43 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ค่ากว่าปริญญาดุษฎี			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี	ปริญญาดุษฎี	สูงกว่าปริญญาดุษฎี
ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี	2.67	-	0.29	0.76**
ปริญญาดุษฎี	2.96	-	-	0.49**
สูงกว่าปริญญาดุษฎี	3.43	-	-	-

จากตาราง 43 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาต่ำกว่าปริญญาดุษฎีกับสูงกว่าปริญญาดุษฎี และปริญญาดุษฎีกับสูงกว่าปริญญาดุษฎี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

ตาราง 44 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการนำจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาดุษฎี			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี	สูงกว่าปริญญาดุษฎี	ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี
ปริญญาดุษฎี	3.10	-	0.44	1.23**
สูงกว่าปริญญาดุษฎี	3.54	-	-	0.79**
ต่ำกว่าปริญญาดุษฎี	4.33	-	-	-

จากตาราง 44 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการนำจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญา ปริญญาดุษฎีกับต่ำกว่าปริญญาดุษฎี และสูงกว่าปริญญาดุษฎีกับต่ำกว่าปริญญาดุษฎี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

ตาราง 45 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ค่ากว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	3.00	3.10	4.04
ค่ากว่าปริญญาตรี	3.00	-	0.10	1.04**
ปริญญาตรี	3.10			0.94**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04			

จากตาราง 45 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 46 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนความวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	3.09	4.00	4.04
ปริญญาตรี	3.09	-	0.91**	0.95**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00			0.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04			

จากตาราง 46 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 47 เปรียบเทียบการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารตามทัศนคติเห็นของข้าราชการครู  
โดยรวมและรายด้าน ชั้นเนคตามประเภทการดี

ด้าน	แหล่งความ สปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การเสริมสร้างวินัยให้ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.18	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	272.65	335	0.81		
	รวม	275.01	337			
2. พัฒนาวินัยให้ ผู้บังคับบัญชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	227.38	335	0.679		
	รวม	228.85	337			
3. การป้องกันมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ ผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2	1.72	2.68	0.07
	ภายในกลุ่ม	214.86	335	0.64		
	รวม	218.31	337			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	0.94	1.44	0.24
	ภายในกลุ่ม	218.94	335	0.65		
	รวม	220.82	337			

จากตาราง 47 พบว่า การบริหารงานวิจัยของผู้บริหารตามทัศนคติเห็นของข้าราชการครู ที่มี  
ประเภทการดีต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48 การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ผู้บังคับบัญชา ตามความเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเทศกรณี

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มีแบบสอบถามที่คัดกรองใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	375.98	335	1.12		
	รวม	377.59	337			
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	7.46	2	3.73	2.98	0.05
	ภายในกลุ่ม	419.00	335	1.25		
	รวม	426.45	337			
3. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ วิริยะ อุตสาหะ	ระหว่างกลุ่ม	4.26	2	2.13	2.86	0.06
	ภายในกลุ่ม	249.73	335	0.75		
	รวม	253.99	337			
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ควรมีเวลาสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	13.14	2	6.57	6.10	0.00**
	ภายในกลุ่ม	360.39	335	1.08		
	รวม	373.83	337			
5. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของ สถานศึกษาโดยเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2	0.78	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	344.44	335	1.03		
	รวม	346.00	337			
6. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	9.62	2	4.808	3.44	0.03*
	ภายในกลุ่ม	468.31	335	1.398		
	รวม	477.92	337			
7. สัมผัสกับผู้บังคับบัญชาที่ ทำมาดั่งประพสุติดี	ระหว่างกลุ่ม	9.69	2	4.84	3.73	0.03*
	ภายในกลุ่ม	435.20	335	1.30		
	รวม	444.89	337			



ตาราง 45 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการสร้างวินัยให้ผู้นับกับปัญหา	ค่าสังเกตความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้อุ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	382.55	335	1.14		
	รวม	383.84	337			
9. รับผิดชอบต่อความเห็น ข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานในหลายๆเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	9.68	2	4.84	3.71	0.03*
	ภายในกลุ่ม	436.62	335	1.30		
	รวม	446.30	337			
10. ให้ความสำคัญต่อพนักงานที่อาวุโส เหมือนกัน	ระหว่างกลุ่ม	7.30	2	3.65	2.55	0.08
	ภายในกลุ่ม	478.75	335	1.43		
	รวม	486.05	337			
11. แบ่งงานให้ครูตามความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	1.06	0.59
	ภายในกลุ่ม	355.90	335	1.06		
	รวม	357.16	337			
12. สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ น่าอยู่ น่าอ่าน น่าเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	14.26	2	7.13	5.70	0.00**
	ภายในกลุ่ม	419.20	335	1.25		
	รวม	433.53	337			
13. สร้างความตระหนักให้กับครู เกี่ยวกับตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.73	2	1.36	1.03	1.32
	ภายในกลุ่ม	345.20	335	1.03		
	รวม	347.92	337			
14. จัดหาคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยไว้ บริการแก่คณะครู	ระหว่างกลุ่ม	4.24	2	2.12	0.99	2.15
	ภายในกลุ่ม	329.84	335	0.99		
	รวม	334.09	337			
15. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ตามระเบียบวินัยของทหาร เยาวชน	ระหว่างกลุ่ม	3.23	2	1.61	1.00	1.61
	ภายในกลุ่ม	335.23	335	1.00		
	รวม	338.45	337			

ทพว 14-48 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				p
		SS	df	MS	F	
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.18	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	272.69	335	0.81		
	รวม	275.04	337			

- นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- \*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากทพว 14-48 พบว่า ผู้บริหารมีการเสริมสร้างวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ผู้บังคับบัญชา ตามความเจตจำนงของข้าราชการ จำนวนค่าประสิทธิการดี โดยรวมไม่แตกต่างกัน  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สองข้อ ในเรื่อง  
การปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลาสม่ำเสมอ และการสร้างบรรยากาศให้สถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน  
และที่ระดับ .05 สามข้อ ในเรื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ การสนับสนุนผู้  
บังคับบัญชาที่ทำงานดีประพฤติดี และการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ  
เรื่อง ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแยกค่ารายวินัยที่ปัญหาทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
เป็นรายข้อโดยใช้วิธีของชอฟเฟ้ (Scheffe) ดังตาราง 49-51 ดังนี้

พหุข 51 เปรียบเทียบการบริหารงานวิถียของผู้บริหารในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานกับบัญชาที่ทำงานดีประพฤดีดี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทปี เป็นรายคู่

ประเภทปี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.33	3.74	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	3.33	-	0.41*	0.43*
5 - 10 ปี	3.74		-	0.02
สูงกว่า 10 ปี	3.76			-

จากตาราง 51 พบว่า การบริหารงานวิถียของผู้บริหารในเรื่องการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานกับบัญชาที่ทำงานดีประพฤดีดี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับ 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พหุข 52 เปรียบเทียบการบริหารงานวิถียของผู้บริหารในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทปี เป็นรายคู่

ประเภทปี	$\bar{X}$	สูงกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี
		2.97	2.99	3.36
สูงกว่า 10 ปี	2.97	-	0.02	0.39*
ต่ำกว่า 5 ปี	2.99		-	0.37*
5 - 10 ปี	3.36			-

จากตาราง 52 พบว่า การบริหารงานวิถียของผู้บริหารในเรื่องการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีกับต่ำกว่า 5 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 53 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้  
น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทการเป็นรายชื่อ

ประเภทการเป็น	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		2.97	2.97	3.43
ต่ำกว่า 5 ปี	2.97	-	0.46**	0.53**
5 - 10 ปี	3.43			0.07
สูงกว่า 10 ปี	3.50			

จากตาราง 53 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสร้างบรรยากาศใน  
สถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประเภทการเป็นต่ำกว่า 5 ปี  
กับ 5 - 10 ปี และ 5 - 10 ปี กับสูงกว่า 10 ปี ผลค่าอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 54 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา  
ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเด็นการค้น

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้บังคับบัญชา	แหล่งความ สปรปรวม	แหล่งความ		F	P
		SS	df		
1. จัดการประชุมเพื่อปรึกษากับผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้งและย้ายเข้ามาใหม่	ระหว่างกลุ่ม	4.35	2	2.16	0.11
	ภายในกลุ่ม	322.74	335	0.96	
	รวม	3.27.07	337		
2. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับกรเงิน พัสตุ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	0.95	0.37
	ภายในกลุ่ม	315.96	335	0.94	
	รวม	317.85	337		
3. นำความรู้เกี่ยวกับการลา การไป ราชการแจ้งไว้ขณะครูวัยราชการ ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	0.51
	ภายในกลุ่ม	300.29	335	0.90	
	รวม	301.49	337		
4. จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบ วินัย ให้กับผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.43	2	4.22	0.02*
	ภายในกลุ่ม	355.60	335	1.06	
	รวม	364.03	337		
5. จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ต่อกัน วินัย สรรพคุณค่าน้ำที่ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.79	2	1.40	0.26
	ภายในกลุ่ม	342.59	335	1.02	
	รวม	345.39	337		
6. มีทศ ดิศาตามเกี่ยวกับระเบียบวินัย ของครูบรรณารักษ์	ระหว่างกลุ่ม	12.25	2	6.13	0.00**
	ภายในกลุ่ม	277.53	335	0.83	
	รวม	289.78	337		
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย ของครู สานพระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547	ระหว่างกลุ่ม	0.924	2	0.46	0.64
	ภายในกลุ่ม	340.58	335	1.02	
	รวม	341.53	337		

ตาราง 54 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้คู่ได้บังคับบัญชา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. ให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับวินัย และการ ทัศนคติของข้าราชการครู คนโอกาสอันสมควร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.63 420.88 422.50	2 335 337	0.81 1.26	0.65	0.52
9. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มี โอกาส เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.54 355.96 358.50	2 335 337	1.27 1.08	1.20	0.30
10. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.01 384.60 386.61	2 335 337	1.00 1.15	0.87	0.42
11. จัดงานวันดี ที่ชุมชนบ้าน เพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้านให้ เข้าร่วมกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.57 340.51 351.08	2 335 337	5.29 1.02	5.20	0.01**
12. สร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	26.53 351.68 378.20	2 335 337	13.26 1.05	12.65	0.00**
13. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ให้กับครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.82 357.57 359.9	2 335 337	0.91 1.07	0.85	0.43
14. จัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัย อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.61 263.36 263.96	2 335 337	0.30 0.79	0.39	0.68

ตาราง 54 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร	แหล่งความ					
ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	ตปรปรวน	SS	df	MS	F	p
15. มีการนิเทศงานครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	7.43	2	3.72	3.55	0.03*
	ภายในกลุ่ม	350.84	335	1.05		
	รวม	338.27	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.80	0.34
	ภายในกลุ่ม	227.38	335	0.68		
	รวม	228.85	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา ตามความคาดหวังของข้าราชการครู ซึ่งแยกเป็นระบบกรรมวิธี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามข้อในเรื่องการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บวจุใหม่ การจัดงานวันสำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกใน หน่วยงานงานได้เข้าร่วมกิจกรรม และการสร้างทิวทัศน์ทัศนียภาพให้ด้วยครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าโรงเรียน และระดับ .05 สอดคล้องในเรื่องการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัย ให้แก่ผู้ที่ได้บังคับบัญชา และการนิเทศงานครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายข้อโดยใช้วิธีซอกซ์เฟส (Scheffe) ดังตาราง 55-59 ดังนี้

ตาราง 55 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานกับปัญหา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทเกณฑ์ เป็นรายชื่อ

ประเภทเกณฑ์	$\bar{X}$	สูงกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี
		2.99	3.15	3.37
สูงกว่า 10 ปี	2.99	-	0.16	0.38*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.15			0.22
5-10 ปี	3.37			

จากตาราง 55 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานกับปัญหา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ สูงกว่า 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 56 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บุคลากรใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทเกณฑ์ เป็นรายชื่อ

ประเภทเกณฑ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี	5-10 ปี
		2.73	3.15	3.28
ต่ำกว่า 5 ปี	2.73	-	0.42**	0.55**
สูงกว่า 10 ปี	3.15			0.13
5-10 ปี	3.28			

จากตาราง 56 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครู บุคลากรใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 57 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดการวินัยสำหรับของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกใน หน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่มประสบการณ์ เป็นรายกลุ่ม

ประสบการณ์	$\bar{X}$	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.14	3.31	3.55
5 - 10 ปี	3.14	-	0.17	0.41**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31		-	0.24
สูงกว่า 10 ปี	3.55			-

จากตาราง 57 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดการวินัยสำหรับของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกใน หน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ 5 - 10 ปี กับ สูงกว่า 10 ปี ผลค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 58 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าที่ราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนกลุ่ม ประสบการณ์ เป็นรายกลุ่ม

ประสบการณ์	$\bar{X}$	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.20	3.25	3.78
5 - 10 ปี	3.20	-	0.05	0.58**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25		-	0.53**
สูงกว่า 10 ปี	3.78			-

จากตาราง 58 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมหนัก ให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าที่ราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ 5 - 10 ปี กับสูงกว่า 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับสูงกว่า 10 ปี ผลค่าสัมประสิทธิ์มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 59 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในกรมวิเทศสหการอยู่ต่างประเทศและ  
 สมัยเสมอ ตามความถี่เกินของข้าราชการครู จำนวนคะแนนประเภทการผิด เป็นรายตัว

ประเภทการผิด	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี
		3.03	3.05	3.38
ต่ำกว่า 5 ปี	3.03	-	0.02	0.35*
สูงกว่า 10 ปี	3.05			0.33*
5 - 10 ปี	3.38			

จากตาราง 59 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสร้างความตระหนัก  
 ให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าที่ราชการ ตามส่วนที่เกินของข้าราชการครูที่มี  
 ประเภทการผิดต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี กับ 5 - 10 ปี แต่ค่าความถี่อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จันเจิ้นคานประสาธการณ์

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้อุทิศปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	7.77	2	3.89		
	ภายในกลุ่ม	394.23	335	1.18	3.39	0.04*
	รวม	402.00	337			
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.59	2	2.30		
	ภายในกลุ่ม	343.06	335	1.02	2.24	0.11
	รวม	347.56	337			
3. เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	6.77	2	3.38		
	ภายในกลุ่ม	362.26	335	1.08	3.13	0.05*
	รวม	369.03	337			
4. ร่วมรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือให้ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04		
	ภายในกลุ่ม	279.23	335	0.83	0.05	0.95
	รวม	279.32	337			
5. แนะนำเกี่ยวกับงานเบ็ดเตล็ดให้ถูกต้องตามระเบียบของสภာราชการ	ระหว่างกลุ่ม	10.28	2	5.14		
	ภายในกลุ่ม	329.64	335	0.98	5.23	0.01**
	รวม	339.92	337			
6. มีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติไม่ดีเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	6.58	2	3.29		
	ภายในกลุ่ม	333.80	335	1.00	3.30	0.04*
	รวม	340.38	337			
7. ให้ความคุ้มครองครู	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44		
	ภายในกลุ่ม	308.84	335	0.92	0.48	0.62
	รวม	309.72	337			

ตาราง 60 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร การป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
		ระหว่างกลุ่ม	2.73	2	1.36	
8. กระจายงานให้ทั่วทุกส่วนรับผิดชอบทั่ว ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ภายในกลุ่ม	249.12	335	0.74	1.83	0.16
	รวม	251.85	337			
	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81		
9. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็น ระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงต่อการ กระทำผิดวินัย	ภายในกลุ่ม	213.38	335	0.64	1.23	0.28
	รวม	215.00	337			
	ระหว่างกลุ่ม	13.44	2	6.72		
10. จัดกิจกรรมศึกษา ศูนย์ ในหน่วยงานที่ ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง	ภายในกลุ่ม	310.46	335	0.93	7.25	0.00**
	รวม	323.90	337			
	ระหว่างกลุ่ม	3.47	2	1.74		
11. ประเมินงานของครูอยู่เสมอ เพื่อ เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบ	ภายในกลุ่ม	243.03	335	0.73	2.39	0.09
	รวม	246.50	337			
	ระหว่างกลุ่ม	7.80	2	3.90		
12. ให้ความสำคัญแก่ใจเกี่ยวกับระเบียบ วินัย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	ภายในกลุ่ม	227.30	335	0.68	5.75	0.00**
	รวม	235.10	337			
	ระหว่างกลุ่ม	13.43	2	6.71		
13. ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุก คนอย่างสม่ำเสมอ	ภายในกลุ่ม	347.28	335	1.04	6.48	0.00**
	รวม	360.70	337			
	ระหว่างกลุ่ม	21.74	2	10.87		
14. จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง	ภายในกลุ่ม	456.97	335	1.36	7.97	0.00**
	รวม	478.70	337			

ตาราง 61 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้อุทิศปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ตามความถี่ของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทปี เป็นรายคู่

ประเภทปี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี
		2.85	3.22	3.26
ต่ำกว่า 5 ปี	2.85	-	0.37	0.41*
สูงกว่า 10 ปี	3.22		-	0.08
5 - 10 ปี	3.26			-

จากตาราง 61 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้อุทิศปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข ตามความถี่ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 62 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการเป็นต้นแบบที่ปรารถนาให้ทำเพื่อร่วมงาน เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ตามความถี่ของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทปี เป็นรายคู่

ประเภทปี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี
		3.09	3.43	3.47
ต่ำกว่า 5 ปี	3.09	-	0.34	0.38
สูงกว่า 10 ปี	3.43		-	0.04
5 - 10 ปี	3.47			-

จากตาราง 62 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้อุทิศปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข ตามความถี่ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ไม่มีความเห็น

ตาราง 63 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการแนะนำเกี่ยวกับการแต่งตั้งภายใต้  
 ถูกคือองคมนตรีของทบวงราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
 จำนวนตามประเภทปีงบประมาณ เป็นร้อยละ

ประเภทปี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.30	3.30	3.40
ต่ำกว่า 5 ปี	3.30	-	0.10	0.40*
5 - 10 ปี	3.40			0.30
สูงกว่า 10 ปี	3.70			

จากตาราง 63 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการแนะนำเกี่ยวกับการแต่งตั้ง  
 ภายใต้ถูกคือองคมนตรีของทบวงราชการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ประเภทปีต่ำกว่า  
 5 ปีกับประเภทปีสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 64 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติ  
 คดีไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทปีงบประมาณ เป็นร้อยละ

ประเภทปี	$\bar{X}$	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.08	3.08	3.31
5 - 10 ปี	3.08	-	0.23	0.34*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31			0.11
สูงกว่า 10 ปี	3.42			

จากตาราง 64 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติ  
 ปฏิบัติคดีไม่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประเภทปี 5-10 ปี กับสูงกว่า 10 ปี  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 65 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน  
ในหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
จำแนกตามประสบการณ์ เป็นร้อยละ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	5 - 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		2.81	3.16	3.20
5 - 10 ปี	2.81	-	0.35**	0.39**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.16		-	0.04
สูงกว่า 10 ปี	3.20			-

จากตาราง 65 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน  
ในเรื่องหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี  
ประสบการณ์ 5-10 ปี กับต่ำกว่า 5 ปีและสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 66 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ระเบียบวินัยที่เป็นแบบปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์  
เป็นร้อยละ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		3.10	3.10	3.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.10	-	0.17	0.38**
5 - 10 ปี	3.27		-	0.21
สูงกว่า 10 ปี	3.48			-

จากตาราง 66 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจ  
เกี่ยวกับระเบียบวินัยที่เป็นแบบปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์  
ต่ำกว่า 5 ปี กับสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 67 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการประชุม เพื่อรับฟัง ความคิดเห็น ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ เป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		ต่ำกว่า 5 ปี	2.79	-
5 - 10 ปี	3.17			0.14
สูงกว่า 10 ปี	3.31			

จากตาราง 67 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กับสูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 68 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่างแท้จริง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ เป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
		ต่ำกว่า 5 ปี	2.69	-
5 - 10 ปี	3.17			0.18
สูงกว่า 10 ปี	3.35			-

จากตาราง 68 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดสวัสดิการ ให้กับครู อย่างแท้จริง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับสูงกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับ สูงกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 69 การเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความถี่เห็นของข้าราชการครู  
โดยรวมและรายด้าน จำนวนกลุ่มขนาดสถานศึกษา

ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การเสริมสร้างวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.784	2	0.89	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	273.22	335	0.81		
	รวม	275.01	337			
2. การพัฒนาวินัยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.73	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	237.28	335	0.68		
	รวม	238.85	337			
3. การป้องกันมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	0.66	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	216.98	335	0.64		
	รวม	218.31	337			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.74	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	219.34	335	0.66		
	รวม	220.82	337			

จากตาราง 69 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความถี่เห็นของข้าราชการครู ที่มี  
ขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 70 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ผู้ได้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู เงินทดแทนขนาดสถานศึกษา

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มีมอบสัมพันธที่ดีต่อครูในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	0.41	0.66
	ภายในกลุ่ม	376.67	335	1.12		
	รวม	377.59	337			
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	7.46	2	3.73	2.98	0.05
	ภายในกลุ่ม	418.99	335	1.25		
	รวม	426.45	337			
3. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ วิริยะ อุตสาหะ	ระหว่างกลุ่ม	3.79	2	1.90	2.54	0.08
	ภายในกลุ่ม	250.20	335	0.75		
	รวม	253.99	337			
4. ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลาสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	173.23	335	1.11		
	รวม	373.83	337			
5. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ สถานศึกษาโดยเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	5.57	2	2.78	2.74	0.07
	ภายในกลุ่ม	340.43	335	1.02		
	รวม	346.00	337			
6. เสนอแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2	0.97	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	475.98	335	1.42		
	รวม	477.92	337			
7. สนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานดีมีระ ทดุดีดี	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	442.45	335	1.32		
	รวม	444.89	337			

ตาราง 70 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ดำเนินการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับนักศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38		
	ภายในกลุ่ม	381.70	335	1.14	1.22	0.30
	รวม	383.84	337			
9. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	0.94		
	ภายในกลุ่ม	444.42	335	1.33	0.71	0.49
	รวม	446.30	337			
10. ให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.87	2	0.44		
	ภายในกลุ่ม	485.17	335	1.45	0.30	0.74
	รวม	486.05	337			
11. มอบงานให้ครูตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34		
	ภายในกลุ่ม	356.48	335	1.06	0.32	0.73
	รวม	357.16	337			
12. สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ น่าอยู่ น่าอยู่ น่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12		
	ภายในกลุ่ม	433.29	335	1.29	0.09	0.91
	รวม	433.53	337			
13. สร้างความระหนักให้กับครูผู้ช่วย สายกลาง	ระหว่างกลุ่ม	10.05	2	5.02		
	ภายในกลุ่ม	337.87	335	1.01	4.98	0.01**
	รวม	347.92	337			
14. จัดหาสื่อ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวิสัย ทัศน์องค์กรแก่คณะครู	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13		
	ภายในกลุ่ม	331.82	335	0.99	1.14	0.32
	รวม	334.09	337			

ตาราง 70 (ต่อ)

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัยให้พนักงานบัญชี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
15. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ตามระเบียบวินัยของทางราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2	1.61	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	335.23	335	1.00		
	รวม	338.45	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.78	2	0.89	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	273.22	335	0.82		
	รวม	275.01	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 70 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนา ซึ่งแยกตามประเภทแหล่ง โดยรวมแตกต่างกัน  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หนึ่งในข้อ ในเรื่อง  
การเสริมความตระหนักให้กับผู้เกี่ยวข้องรอบขอบ เช่น ข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
เป็นรายข้อโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 71 ดังนี้

ตาราง 70 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับครู  
 เกี่ยวกับขอบเขต ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายตัว

ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่	3.16	-	0.30	0.46**
ขนาดเล็ก	3.46			0.16
ขนาดกลาง	3.62			

จากตาราง 71 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการสร้างวัฒนธรรม  
 ให้กับครูเกี่ยวกับขอบเขต ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 72 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา  
ผู้บังคับบัญชา ความความคิดเห็นของข้าราชการครู จันแนกตามขนาดสถานศึกษา

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้บังคับบัญชา	แหล่งความ สปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. จัดการประชุมปรึกษาให้กับผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้งและย้ายเข้ามาใหม่	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.87	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	325.32	335	0.97		
	รวม	327.07	337			
2. จัดเอกสารเกี่ยวกับการเงิน พิสดุ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.57	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	316.72	335	0.95		
	รวม	317.85	337			
3. นำความรู้เกี่ยวกับกระต การไปราชการ แจ้งให้คณะครู รับทราบอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.79	2	1.39	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	298.70	335	0.89		
	รวม	301.49	337			
4. จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบ วินัย ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.70	0.65	0.53
	ภายในกลุ่ม	365.63	335	1.08		
	รวม	364.03	337			
5. จัดหาวิทยากรมาเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับ วินัย การปฏิบัติงานที่ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.03	0.17
	ภายในกลุ่ม	345.05	335	1.03		
	รวม	345.39	337			
6. นำหลักคิดอันดีเกี่ยวกับระเบียบวินัย ของครู บุคลากรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.58	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	288.63	335	0.86		
	รวม	289.78	337			
7. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย ของครู คณะครูระดับผู้ปฏิบัติราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	ระหว่างกลุ่ม	9.85	2	4.83	4.87	0.01**
	ภายในกลุ่ม	331.85	335	0.99		
	รวม	341.50	337			
8. ให้อาจารย์รับทราบระเบียบเกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัยของข้าราชการครูค.ม โอกาสอันสมควร	ระหว่างกลุ่ม	8.43	2	4.22	3.41	0.03*
	ภายในกลุ่ม	414.07	335	1.24		
	รวม	422.50	337			

ตาราง 72 (ต่อ)

กรณีปฏิบัติการบริหารงานวิจัยของศูนย์บริหาร ด้านการพัฒนาวิสาหกิจผู้ได้บังคับบัญชา	แหล่งความ สปร่าปรวม	SS	df	MS	F	p
9. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาวิสาหกิจ โอกาส เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.91	2	1.46	1.37	0.26
	ภายในกลุ่ม	355.59	335	1.06		
	รวม	358.50	337			
10. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.81	2	1.91	1.67	0.19
	ภายในกลุ่ม	382.79	335	1.14		
	รวม	386.61	337			
11. จัดงานวันสำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้เข้า ร่วมกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.15	2	3.57	3.48	0.03*
	ภายในกลุ่ม	343.93	335	1.03		
	รวม	351.08	337			
12. สร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.87	2	2.44	2.19	0.11
	ภายในกลุ่ม	373.33	335	1.11		
	รวม	378.20	337			
13. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับ ครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	1.07	0.98
	ภายในกลุ่ม	357.30	335	1.07		
	รวม	359.39	337			
14. จัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยของ สำนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	1.51	0.22
	ภายในกลุ่ม	261.60	335	0.78		
	รวม	263.96	337			
15. มีการมีผลงานครูอย่างชัดเจนและ สม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2	1.34	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	355.60	335	1.06		
	รวม	358.27	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	227.28	335	0.68		
	รวม	228.85	337			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 72 พบว่า ผู้บริหารมีกรอบบริหารงานวินัย ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องตามความรับผิดชอบของข้าราชการครู จำนวนตามประเภทแผน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ข้อ ในเรื่องการให้คะแนนผู้ช่วยวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระวาระบัญญัติชี้แจง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่ระดับ .05 ของข้อ ในเรื่องการให้ครูเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร และการจัดทบทวนหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกใน หน่วยงานนั้นได้เข้าร่วมกิจกรรม ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายข้อโดยใช้วิธีชอเชฟฟ์ (Scheffe) ดังตาราง 73- 75 ดังนี้

ตาราง 73 เปรียบเทียบผลการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในกรณีให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระวาระบัญญัติชี้แจง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามความรับผิดชอบของข้าราชการครู จำนวนตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายข้อ

ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
	X	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่	2.93	-	0.26	0.46**
ขนาดเล็ก	3.19		-	0.20
ขนาดกลาง	3.39			-

จากตาราง 73 พบว่า ผลการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในกรณีให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระวาระบัญญัติชี้แจง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามความรับผิดชอบของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 74 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัยและกรร วิทยาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่	2.85	2.85	3.11	3.28
ขนาดเล็ก	3.11	-	0.26	0.43*
ขนาดกลาง	3.28	-	-	0.17

ข้อควรระวัง 74 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัยและกรร วิทยาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร คนส่วนมากเห็นชอบ ข้าราชการครู โรงเรียนขนาดใหญ่กับ โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 75 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในการจัดงานวันสำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำนวนตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
ขนาดใหญ่	3.18	3.15	3.40	3.54
ขนาดเล็ก	3.40	-	0.25	0.39*
ขนาดกลาง	3.54	-	-	0.14

ข้อควรระวัง 75 พบว่า การบริหารงานวินัยของผู้บริหารในเรื่องการจัดงานวันสำคัญของ หน่วยงานเพื่อให้สมาชิก ในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม คนส่วนมากเห็นชอบข้าราชการครู โรงเรียนขนาดใหญ่กับ โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 76 เปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บงกชัญญา  
กระทำผิดวินัย ตามความถี่ของข้าราชการครู จำนวนความขาดสถานศึกษา เป็นร้อยละ

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ให้อำนาจและกำลังใจเพื่อให้อำนาจปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.67 399.38 402.09	2 335 337	1.31 1.19	1.40	0.34
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัด ขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.35 342.33 347.66	2 335 337	2.66 1.02	2.61	0.08
3. เน้นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ การสนับสนุนและช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.49 167.55 169.03	2 335 337	0.75 1.10	0.68	0.51
4. ร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมายที่ให้อำนาจ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.15 276.17 279.32	2 335 337	1.57 0.82	1.91	0.15
5. แนะนำเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.63 335.29 339.92	2 335 337	2.32 1.00	2.31	0.10
6. คุ้มครองโทษที่กระทำผิดวินัยที่ผู้ไม่มี หมายธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.78 338.60 340.38	2 335 337	0.89 1.01	0.88	0.42
7. ให้ความคุ้มครองครู	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.22 308.50 309.72	2 335 337	0.61 0.92	0.66	0.52
8. กระตุ้นงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.54 247.31 251.85	2 335 337	2.27 0.74	3.08	0.05

การปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเป็น ระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เสี่ยงต่อการ กระทำผิดวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.67		
	ภายในกลุ่ม	213.65	335	0.64	1.06	0.35
	รวม	215.00	337			
10. จัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.92		
	ภายในกลุ่ม	322.07	335	0.96	0.95	0.39
	รวม	323.90	337			
11. ประเมินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.42		
	ภายในกลุ่ม	245.67	335	0.73	0.57	0.57
	รวม	246.50	337			
12. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ วินัยแก่เป็นแนวปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.73	2	1.35		
	ภายในกลุ่ม	232.38	335	0.69	1.96	0.14
	รวม	235.10	337			
13. ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครู ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.52	2	1.76		
	ภายในกลุ่ม	357.18	335	1.66	1.65	0.19
	รวม	360.70	337			
14. จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	5.13	2	2.57		
	ภายในกลุ่ม	473.57	335	1.41	1.82	0.16
	รวม	478.70	337			
15. บริหารงานตามหลักธรรมแก่อย่าง สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	3.14	2	1.57		
	ภายในกลุ่ม	468.24	335	1.40	1.13	0.33
	รวม	471.39	337			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66		
	ภายในกลุ่ม	216.98	335	0.65	1.02	0.36
	รวม	218.31	337			

จากตาราง 76 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัย ด้านการพัฒนาวินัยมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา  
ตามความดีดีเห็นของข้าราชการครู จึงเนกตามประเภทกรรม โภจรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรแบบสอบตาม ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ตามตาราง 78 – 79 ดังนี้

ตาราง 77 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
1. ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุก ๆ เรื่อง.....	56	33.33
2. ไม่สร้างวัฒนธรรมหนัก และจิตสำนึกในความเป็นครู และความ ซื่อสัตย์สุจริต.....	32	19.05
3. ไม่มีปัญหาทันที โดยปล่อยให้อาจารย์ร้อง.....	31	18.45
4. ไม่มีความตระหนักและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย ในการทำงาน.....	28	16.67
5. ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสองเพศ.....	21	12.50
รวม	168	100.00

จากผล 14 77 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สอนชั้นต้นแรก คือ ผู้บริหารไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ไม่สร้างวัฒนธรรมหนัก และจิตสำนึกในความเป็นครู และความซื่อสัตย์สุจริตและ ไม่มีปัญหาทันที โดยปล่อยให้อาจารย์ร้อง

ตาราง 78 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ผิดวินัย การกระทำผิดวินัย.....	58	31.18
2. การพัฒนาและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ ผู้ได้บังคับบัญชาและยกย่องชมเชย เมื่อมีโอกาสสมควร.....	45	24.19
3. ควรมีนโยบายสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง.....	35	18.82
4. ควรวิพากษ์หาข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะในโอกาสงานแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา.....	28	15.05
5. ควรสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ใช้สอยความประทับใจ ด้วยกตเวทิตะธรรมนึ่งการดูแลเอาใจใส่ถึงความเป็นอยู่ทาง ของผู้ได้บังคับบัญชา.....	20	10.75
รวม	186	100

จากตาราง 78 พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดต้นฉบับแรก คือ ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ผิดวินัยการกระทำผิดวินัย การพัฒนาและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ได้บังคับบัญชาและยกย่องชมเชย เมื่อมีโอกาสสมควร และควรมีนโยบายสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากาการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ซึ่งสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลกรวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะ ในการนำไปใช้

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากาการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ไข 3 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาและการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการณ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อ รวบรวมข้อมูล และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีเพศ วุฒิปริญญา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาคงต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูส ๓๙๓ คน ครอบคลุมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำนวน 3,194 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบกระจุกโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542: 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน แล้วนำมาเลือกสุ่มขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการควบคุมคุณภาพเครื่องมือ และผู้วิจัยขอใช้คำสั่งแนะนำในการพัฒนาระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence - IOC) ของแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ซึ่งไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจ信เนกราชข้อ ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยมีค่า  $\alpha$  อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับปรากฏว่าให้ค่าความเชื่อมั่น 0.7470

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 345 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.97

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของหลักสูตรด้วยวิธีวิเคราะห์ตัวแปรแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 วิเคราะห์ด้วยกราฟวงกลมหรือ (Pie) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D ) และจัดอันดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำนวนกลุ่มเพศ วิเคราะห์โดยใช้กราฟทดสอบค่าที ( t - test ) ส่วนข้อมูลความถี่การศึกษา จำนวนสถานประกอบการ และจำนวนภาคสาขาของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้กราฟทดสอบค่าเอฟ ( F - test ) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีซันท์ที ( Scheffe Method )

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ( Content Analysis ) โดยจัดค่าออกเป็นประเด็นเกี่ยวกับแก้วแจ่มแจ้งความเข้าใจ หาค่าร้อยละ เสนอข้อสรุปเชิงตารางประกอบด้วย

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีกรบริหารงานวินัยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จะรับรายชื่อ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดีและประพฤติดี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ ด้านการพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องการจัดสร้างความสะดวกให้กับครูทุกคนเพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการและป้องกันการเอื้อกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ในเรื่องการแนะนำเกี่ยวกับการแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับมาก



2. ผู้บริหารมีการบริหาร วินัยตามความดีความชอบของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวม และในเรื่องการวิจัยถึงความดีความชอบของครูและนักเรียนรวมงานในทุก ๆ เรื่อง การสร้างความปลอดภัยให้กับครูเกี่ยวกับขอบเขตและการให้ที่แนะนำเกี่ยวกับการมีปฏิบัตินิตยสารระเบียบวินัยของทางราชการ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดและในเรื่องการมีมาตรฐานอันดีที่ติดต่อครู การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ในการปฏิบัติหน้าที่ การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาที่ทรงคุณดี ประพฤติดี การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน การแบ่งงานให้ครูตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดหาทุนหรือระเบียบที่ช่วยชดเชยกับวินัยไว้บริการแก่คณะครู การจัดประชุมปรึกษาให้กับผู้ได้รับการแต่งตั้งและย้ายเข้ามาใหม่ การจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการเรียน พิสูจน์ให้แก่นักเรียนที่ขึ้นชื่อของ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม การจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับหน่วยงาน การจัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิกชมรม การมีการนิเทศงานครูอย่างสม่ำเสมอและสม่ำเสมอ การให้ขวัญและกำลังใจเพื่อใ้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การกระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการจัดกิจกรรม การศึกษาของงานในหน่วยงานที่ให้บริการของเป็นแบบอย่าง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความดีความชอบของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาและด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้มีความรู้วุฒิวิชาชีพสูงกว่าปริญญาตรีแยกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีความรู้วุฒิวิชาชีพสูงกว่าปริญญาตรีแยกต่างกัน

3.1 โดยด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้มีความรู้สูงกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีและด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้มีความรู้วุฒิวิชาชีพสูงกว่าปริญญาตรี แยกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบร่วมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องการบริหารงานกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง การแบ่งงานให้ครูตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าทำงาน และที่ระดับ .05 ในเรื่องการบริหารหน้าที่ด้วยความ

ซื้ออสังหาริมทรัพย์ การปฏิบัติหน้าที่ทางความเวรตามชั้นสนธิ การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานดี ประพฤติดี การจัดหาคู่มือ ระเบียบที่สื่อหรือเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการแก่คณะครู และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การปฏิบัติคนตามระเบียบวินัยของกองทหารอากาศ โดยผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่า ปริญญาตรีและปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แต่ต่างกันตามลำดับ โดยผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกัน และผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับตามลำดับ โดยผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันตามลำดับ

3.2 ในด้านการพัฒนาวิธีปฏิบัติได้บังคับบัญชาในเรื่องการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับ การเงิน พัดคู่ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การนำความรู้ไปใช้เกี่ยวกับการลา การไปราชการ แจ้งให้ คณะครูรับทราบอย่างชัดเจน การนิเทศติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ การจัดงาน วันสำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม การสร้างวัฒนธรรมหนัก ใจกับครูทุกคนเพื่อให้มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางที่ดี การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับ ครูเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับหน่วยงาน โดยผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่า ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับ สูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันตามลำดับของค่าของทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

ในด้านการพัฒนาวิธีปฏิบัติได้บังคับบัญชาในเรื่องการจัดปฐมนิเทศให้ผู้ใต้รับ การแต่งตั้งและย้ายเข้ามาใหม่ การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การวิเคราวิมัยของครู ตาม ทฤษฎี ระเบียบปฏิบัติของราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การให้ครูเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอันสมควร โดยที่ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับ สูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ในด้านการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ว่าราชการานจัดขึ้น การเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ การสนับสนุนและช่วยเหลือ การร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย เพื่อให้ครูปฏิบัติ การแนะนำเกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ การมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม การให้ความคุ้มครองครู การกระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วยความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้อง การกระทำผิดวินัย การจัดกิจกรรมที่กวดูงาน ในหน่วยงานที่ได้รับ การแต่งตั้งเป็นแบบอย่าง การประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ การจัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่างทั่วถึง แยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูผู้มีวุฒิปริญญาตรีกับ สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

4. การบริหารงานวินัยของผู้บริหารความดีความดีเห็นชอบของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรวบยอดไม่แตกต่างกัน (ดูในรายชื่อในด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาแยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) ในเรื่องการใช้สิทธิหน้าที่ตรงเวลารวมมีนัยสำคัญ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ น่าอยู่ น่าทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับสูงกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี แยกต่างหาก และแยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ในการปฏิบัติหน้าที่ การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานดี ประพฤติดี ทุกรายที่ผู้ว่าราชการานเห็นชอบเสนอจากเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและสูงกว่า 10 ปี ต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและสูงกว่า 10 ปี สูงกว่า 10 ปีกับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี แยกต่างหากตามลำดับ

ในด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาแยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องการจัดทำทัศนคติเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูบรรจุใหม่ การจัดงานวัน

สำคัญขอหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกใน ในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม และการสร้างความตระหนักให้กับทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน้าที่ราชการ โดยที่ผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับสูงกว่า 10 ปี, 5-10 ปีกับสูงกว่า 10 ปี และ 5-10 ปีกับสูงกว่า 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับสูงกว่า 10 ปี แยกต่างหากตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างน้อยสี่หัวข้อทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และดำเนินการทบทวนครูอย่างต่อเนืองและสม่ำเสมอ โดยครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีกับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปีกับ 5-10 ปี แยกต่างหากตามลำดับ

ในด้านการศึกษาที่มีผู้ได้มีทั้งกับปัญหากระทำผิดวินัยแยกต่างหากที่ระดับ .01 ในเรื่องการแนะนำเกี่ยวกับผลการแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของกระทรวงการ การจัดกิจกรรมศึกษาอบรม ในหน่วยงานที่ได้รับ การออกต้องเป็นแบบอย่าง การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ การประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และการจัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่างทั่วถึง โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับสูงกว่า 10 ปี 5-10 ปีกับต่ำกว่า 5 ปีและสูงกว่า 10 ปี ต่ำกว่า 5 ปีกับสูงกว่า 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและสูงกว่า 10 ปี และแตกต่างกันอย่างน้อยสี่หัวข้อทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องการให้ขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทราบเป็นที่ปรึกษาให้กันเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ และการมีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติไม่ดีเหมาะสม โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และ 5-10 ปีกับสูงกว่า 10 ปี แยกต่างหากตามลำดับ

5. การบริหารงานวินัยของผู้บริหารความรับผิดชอบของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ในร้อยละในการประเมินสร้างวินัยให้ ผู้ได้มีทั้งกับปัญหาแยกต่างหากตามมีผลสี่หัวข้อทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องการสร้างความตระหนักให้กับครูเกี่ยวกับขอบเขต โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้มีทั้งกับปัญหาแยกต่างหากอย่างน้อยสี่หัวข้อทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระบรมบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันและแตกต่างกันอย่างน้อยสี่หัวข้อทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องการให้ครู เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูด้านโอกาสอันสมควร และการจัดงานรับส่งปัญหาของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกใน ในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ส่วนในด้านการศึกษาที่มีผู้ได้มีทั้งกับปัญหากระทำผิดวินัยไม่มีข้อใดแตกต่างกัน

6. ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ไม่ประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง ไม่สร้างความตระหนัก จิตสำนึกในความเป็นครูและความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่แก้ไขปัญหานั้นที่โลกปล่อยปละใถ้ไว้เลย และมีข้อเสนอนี้ละสำคัญ คือ ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้บังคับบัญชาที่มีปัญหาการกระทำผิดวินัย ควรพัฒนาและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าวิชาชีพของผู้บังคับบัญชาและควรยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควรและควรมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารมีการบริหารงานวินัยตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาที่ทำงานดีและประพฤติดี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ ด้านการพัฒนาวินัยผู้บังคับบัญชา ในเรื่องการสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคนเพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการและด้านการป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ในเรื่องการแนะนำเกี่ยวกับกรณีแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมของทางราชการอยู่ในระดับมาก

1. จากผลการ วิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชาในเชิงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาที่ทำงานดีและประพฤติดี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของทางราชการ ด้านการพัฒนาวินัยผู้บังคับบัญชา ในเรื่องการสร้างความตระหนักให้กับครูทุกคนเพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ราชการและด้านการป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ในเรื่องการแนะนำเกี่ยวกับกรณีแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมของทางราชการอยู่ในระดับมาก

จึงเห็นได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการเสริมสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับ  
 ผู้บังคับบัญชา โดยสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติเป็นอันดับแรก ๆ ก็คือการทำให้ผู้บังคับบัญชามี  
 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะแล้วจึงสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่ทางานดี  
 ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด แต่ผู้บริหารไม่มีการเคร่งครัด  
 ในการปฏิบัติให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามิเคยไม่ปฏิบัติหรือไม่ซึ่งรวมถึงทั้งที่ควร  
 ทั้งที่การศึกษาของโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าตาม  
 สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม ความเมือง  
 การคมนาคมและการสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียน  
 แต่ละแห่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่ประพฤติปฏิบัติอยู่  
 ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว จึงอาจต่อการบริหารงานให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ดังนั้นในระบบ  
 ราชการจึงถือว่าระเบียบวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของบุคลากร  
 วินัยของข้าราชการจึงมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น  
 (โกวิท หมวกโรตง. 2549 : ไม่มีเลขหน้า)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้บัญญัติไว้  
 ว่าในระดับสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการ กำกับดูแล  
 การดำเนินงานและยังเป็นผู้มีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนา วินัย รวมถึงการป้องกันการกระทำผิด  
 วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยการปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี หรือ  
 ถ้าจะลงโทษทางวินัยกับครูที่เกินไปด้ด้วยความแค้นและอคติธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติข้อกำหนดวินัยให้ข้าราชการครู  
 และบุคลากรทางการศึกษาอีกอันเป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติของตนเองและควบคุม  
 ผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีและเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีชอบ โดยกำหนดหน้าที่  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรา 95 วรรคหนึ่ง (สำนึกงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา. 2548 : 3) ประการที่หนึ่ง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการเสริมสร้างวินัยและพัฒนา  
 ให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย ประการที่สอง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ป้องกันการมิให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา  
 กระทำผิดวินัย และประการที่สาม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา  
 ซึ่งมีกรณีอันมิใช่ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ส่วนสนธิ์ สือโต (2529 : 15 - 18) กล่าวว่าในการทำให้ข้าราชการมีวินัยนั้น ไม่เป็นเรื่องที่ยากหรือง่ายเกินไป ถ้ามีเป้าหมายแล้ว ก็จะเป็นเรื่องง่ายที่จะทำให้ข้าราชการมีวินัยได้ และจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวินัย ซึ่งจะทำให้การเสริมสร้างกรมมีวินัยเป็นไปได้ มีประเด็นที่กล่าวถึงและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ดังว่า ญ. ธรรม (2548 : 40-45) อังอิงใน โกววิท พจนานุกรม 2549 : 12 ) ได้เสนอการปรับปรุงระบบวินัย มีดังนี้ ประการแรกให้ระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาที่ถือหลักข้าราชการทางจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมะบรรณ ทบคุมกับระบบการพัฒนาที่ถือหลักข้าราชการทางความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ควร จะชี้แจง ข้าราชการหรือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีสภาพที่ทั้งสองส่วนประกอบกัน ประการที่สองให้ระบบวินัยเป็นระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้ากระบวนการบริหารจัดการบุคคล โดยมิใช่อำนาจทางวินัยให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในการวางแผนความดีของกรบุคคล การตรวจหา การพัฒนา การวินัยไว้ การให้ประโยชน์ และการเอาผิดตลอดไป ทั้งนี้ยังมีมาตรฐานทางวินัยที่ประกอบด้วย ๖ ประการ โดยเฉพาะให้ มีระบบการพัฒนาข้าราชการที่ถือให้ข้าราชการ มีพฤติกรรมปฏิบัติทางวินัยตามวัตถุประสงค์อันมีกรมให้การศึกษา โดยให้ข้าราชการผู้ใหญ่ คือ ให้มีการพัฒนาตลอดชีวิตมาซึ่ง ประการที่สาม ให้มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการทางวินัยโดยเฉพาะ เหมือนหลักสูตรการศึกษา โดยให้ทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาทางวินัยเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดวงจรราชการ ประการที่สี่ ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หน่วยงาน อธิการ ข้าราชการ รวมถึงองค์กรกลางบริหารบุคคลด้วย ผู้ให้การพัฒนาจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ประการสุดท้ายผู้รับการพัฒนา ได้แก่ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่รับการพัฒนและพัฒนาตนเองทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย

2. เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสองนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 2 เมื่อข้ามแนกตามเพศ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา และด้านการป้องกันมิให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา กระทำผิด ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา ขณะที่ด้านการป้องกันมิให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ผลการวิจัยที่ปรากฏขึ้นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารงานวินัย ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา มากกว่าพัฒนาและกระป้องกัน การกระทำผิดวินัยของครู ในสองนศึกษา สอดคล้องกับเจษฎี ธารม (2534 : 78) ที่ทำการศึกษาวินัย เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่ามีลักษณะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และ ระดับน้อยในระดับมากที่สุดเท่ากัน

ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาประเด็นด้านตำแหน่งพบว่า ครู อาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนมีความเห็นโดยส่วนรวม และแยกตามตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความรู้และความเข้าใจแก่ข้าราชการครูในโรงเรียน โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนทุกคน โดยให้ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับวินัย ซึ่งอยู่ปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย สิ่งที่ยควรปฏิบัติและ ไม่ควรปฏิบัติ ต้องถือว่าเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย ในโรงเรียน เป็นนโยบายอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยจะต้องกำหนดเป็นนโยบายและประกาศแจ้งให้ข้าราชการครูทราบ โดยทั่วกัน ต้องกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนา วินัย ข้าราชการครู เช่น การสร้างจรรยาบรรณ การประเมินตนเอง การจัดการรวมพัฒนาคุณธรรมการลดละเลิกอบายมุขต่าง ๆ ต้องตามดูแลเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยอย่างจริงจัง เช่น การประเมิน การเสริมสร้างวินัยและพัฒนาวินัยในครอบครัว และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และต้องเป็นผู้นำ ในการรักษาวินัย การเสริมสร้างและการพัฒนาวินัย โดยผู้บริหารจะต้องร่วม เป็นผู้ปฏิบัติแผน นโยบายส่งเสริมและการพัฒนาวินัยข้าราชการครู

ทั้งนี้ขอเป็นพระระพีสูงเนินทางควมก็มีความแตกต่างกัน การที่บุคคลจะให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษาได้นั้น ย่อมจะเกิดจากการรับรู้ ชื่นชม และเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับแมคคัส แมคคาคาร์นิจ (2525 : 17 - 25 ; อ้างถึงใน สุจิตรา พัฒนะภูมิ, 2541 : 23 - 24) ที่กล่าวถึงบุคลิกลักษณะการทำ มัคควิธีเป็นเรื่องคล้ายจับช้อนซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทั้งบุคลิกลักษณะ และกายภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวิธีการกระทำ มัคควิธีนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ๆ ที่ ประการ คือ พฤติกรรม ของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมและระบบบริหารราชการ ซึ่งปัจจัยทั้งสี่ด้านนี้ จะเป็นตัวผลักดันให้สภาพจิตใจเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามปัจจัยสภาพทางจิต จะมีการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อมีปัจจัยทั้งสี่ ด้านข้างต้นมากระทบกระเทือนหรือขัดแย้ง เมื่อมนุษย์คล่องตัวได้แก่นาของ ความเข้มแข็ง ความซื่อสัตย์หรือความซุกซนซึ่งแต่ละด้านจะเป็นแรงงูงใจให้มนุษย์ตัดสินใจทำอะไรก็ได้



3. เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือด้าน การปกป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สองด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้บังคับบัญชา และด้านการพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยที่ปรากฏขึ้นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมศึกษาคูณ ในหน่วยงานที่ได้รับยกย่องอย่างเป็นแบบอย่าง ให้ความสำคัญความซื่อสัตย์กับระเบียบวินัยต่อเป็นแนวปฏิบัติ จัดสวัสดิการให้กับครูอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นแนวทางในการป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับโกวิท หมากรโสมง (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษารอบทนายผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 และพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างวินัยและพัฒนามิให้ข้าราชการครูมีวินัย มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดในการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเปรียบเทียบกับบทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันกรกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดว่าสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรณีที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานวินัยไม่เคร่งครัด จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2555 : 62-67) ให้สรุปเกี่ยวกับกรป้องกันการกระทำผิดวินัย ไว้ว่า เริ่มจากผู้มีส่วนป้องกันการกระทำผิดวินัย ประกอบด้วย ผู้ตรวจ หรือ ผู้มีประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชาตัวข้าราชการเอง ผู้ร่วมงาน และครอบครัว โดยให้ท่านแนะนำพร้อมร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติอย่างจริงจัง หากงานเดิมหรือแปลกให้เพื่อนร่วมงานรู้เมื่อเห็นว่าระเบียบปฏิบัติวินัย ไม่ร่วมมือของส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติผิดวินัย ปฏิบัติต่อกันโดยสุภาพและจริงใจ รักษาความสามัคคีในหมู่

ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถป้องกันได้หลายวิธีการด้วยกันเช่น ทบทวนแนะนำบรมลัดคิดค้น  
 ผู้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงใจไม่นำปัญหาหรือบทเรียนเข้าไปเกี่ยวกับราชการ ไม่ทำผล  
 ประโยชน์จนการราชการ และผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ สามารถมีส่วนร่วมในการป้องกันการ  
 กระทำผิดวินัยของข้าราชการ โดยการให้คำแนะนำแก่ข้าราชการที่มาหรือให้ใช้ความอาวุโส  
 ทักท้วงตักเตือนเมื่อข้าราชการมีต้นเหตุของกระทำผิด

5. เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวนคนจนเขต  
 สถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ปรากฏ  
 ชัดเจนน่าจะเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาไม่มีส่วนสำคัญในการบริหารงานวินัย ไม่ว่าจะจะเป็น  
 สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารงานวินัยไม่ได้เคร่งครัด  
 ให้การปฏิบัติงานวินัยให้เกิดขึ้นได้จริง

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 รัชเกษแก้ว. (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษ  
 เกี่ยวกับกรกระทำผิดวินัยของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร : สถานการณ์ แนวโน้ม และการแก้ไข  
 ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ สมเหตุ และแนวโน้มของการกระทำผิดวินัยของครูและลูกจ้าง  
 สังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูมีกระทำผิดวินัยเป็นประจำของนอกกว่าหกหมื่น เมื่อจะระหว่าง  
 40-49 ปี มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งลูกจ้าง มีอัตราเงินเดือนน้อย  
 ภาวะราชการน้อย มีสถานที่ปฏิบัติงานกระจัดอยู่ทั่วกรุงเทพมหานคร และเป็นกรกระทำผิดครั้งแรก  
 จะกระทำผิดวินัยมากที่สุด ลักษณะของการกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่กระทำผิดทางวินัย  
 ในมาตรา 92 กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด  
 ซึ่งสาเหตุเกิดจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีการพิจารณาให้ได้รับโทษลดวันเดือนมกราคมที่สุด  
 โดยแนวโน้มของการกระทำผิดวินัย พบว่า มีเพิ่มมากขึ้นทั้งเพศชายและเพศหญิง

ปัญหาและอุปสรรคที่กีดขวางหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ภายใน เช่น สำนักงานเขต  
 กองบังคับการกึ่งฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานคร เป็นต้น และหน่วยงานภายนอก เช่น ศาลปกครอง  
 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย ได้แก่  
 ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ปัญหาในการประสานงานระหว่าง  
 หน่วยงานต่าง ๆ ปัญหาในการนำกฎหมายที่มีการบัญญัติขึ้นใหม่หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงมาใช้  
 กับกระบวนการดำเนินการทางวินัย กรณีที่เป็นเรื่องที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตั้งข้อสังเกต  
 เพื่อตรวจดูฉบับนั้น ไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดได้ และปัญหาในการตอบหรือการให้ข้อมูล  
 แก่หน่วยงานภายนอกเนื่องจากไม่มีระเบียบที่ระบุกำหนดขอบเขตในการประสานงานและตัดสินใจ  
 ในการให้ข้อมูลไว้อย่างชัดเจน (สมินทิ รัชเกษแก้ว. 2545 : บทคัดย่อ)

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่เฝ้าสังเกตเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

6.1 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความเกิดขึ้นของข้าราชการครูส่วนใหญ่ของผู้บริหาร ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเอาวินัย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาจับมู่ ซึ่งไม่เหมาะสมแทนที่จะสร้างความตระหนัก สร้างจิตสำนึกในความเป็นครู ให้ความช่วยเหลือศรัทธา และ ไม่มีการจัดการแก้ไขปัญหานั้นที่ ปล่อยให้ปัญหามีหรือถึง เมื่อผลกรวิจัยต่อปรากฏงานนี้เมื่อมีปัญหาผู้บริหารควรร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหา และพยายามสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ช่วยกันตรวจสอบและชี้แจงความประพฤติ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

ข้อค้นพบครั้งนี้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540 : 8) ที่ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างวินัย ไว้ว่า วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสามัคคี ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ ในฐานะที่ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กุลบุตรกุลธิดาและประชากรของชาติจึงจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นองค์ที่ดี วินัยเป็นผลที่ศึกษานิเทศก์ควรให้ความสำคัญ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาทของตนในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม หรือว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครูกระทำผิดวินัยจะลดลง วินัยเป็นมาตรฐานส่งเสริมและป้องกันมิให้เป็นมาตรฐานได้ข้าราชการครูผู้กระทำผิดวินัย และการเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้านคือ การให้ความรู้ความเข้าใจข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครู พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติอย่าง ไรบ้าง และต้องปฏิบัติอย่างไร การสร้างความรู้สึกร่วมใจระหว่างในดวงที่ ในฐานะที่เป็นข้าราชการครูการแสดงพฤติกรรม เป็นการให้แสดงพฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู

นอกจากนี้แล้วยังเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมาโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ธนชัย (2534 : 17 - 18) ที่ได้เสนอการป้องกันกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ซึ่งกิจกรรมสำคัญที่ควร โดยชี้แนะคนเป็นสามวิธี ได้แก่ ประการแรก คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เมื่อจบจากสภาผู้ทรงกระทำผิดวินัย เพราะเขาควรรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาทางป้องกัน ดังนี้ การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างชัดเจนถึงข้าราชการครูบรรพบุรุษแต่ละคน รวมทั้งผู้เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ มติข้าราชการครู การให้ข้าราชการแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่ต้องทราบการมีเทศาภิบาลให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องมีการรับผิดชอบงานสำคัญที่อาจกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น งานการวินัย

ประการที่สอง คือ การหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ผูกกับค่าจ้าง อาจเป็นเพราะหลักคิดให้กระทรวงได้ จึงหาทาง ป้องกัน โดยให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บริหารระดับสูงหรือบุคคลอื่นจัดให้มี การประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึกความกดดัน ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ การจัดให้มีผู้รับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะ การจัดทำมีวารสาร สัมพันธ์ภาคโหนดหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีการดูธรรมหรือร้องทุกข์

ส่วนประการที่สาม คือ การใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทรวงหลักคิดวินัยข้าราชการครู เนื่องจากข้าราชการกระทรวงหลักคิดวินัย เพราะฉะนั้นกระทรวงทำ ผู้ทำไม่เชิงการดี ถูกอธิบดีทักตัก ถูกจับผิด ให้กระทบ เช่น มีแนวโน้มขอขาน มีโอกาสเปิดช่องต่อใจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี และความไม่สนใจดูแล ระหว่างคนกับงานหรือสาเหตุจากความเจ็บป่วย ทางคนและทางจิตใจ จึงควรหาหนทางป้องกัน โดย การดูแลและนำระดับวินัยไม่ให้ข้าราชการกระทรวงหลักคิดวินัย ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็น การคิดวินัยแต่มีนัย ๆ สักเดือนไม่ให้หมกมุ่นในขอขาน ขจัดระบบการควบคุมตรวจสอบอย่าง ใกล้ชิด การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครู ได้เห็นและปฏิบัติตาม การมอบหมายงานให้ตรง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูที่สำรวจ คือ ผู้บริหารควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับผู้ที่บังคับบัญชาที่ละเมิดการ กระทำผิดวินัย ควรพัฒนาและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บังคับบัญชาและ ควรยกย่องเชิดชู เมื่อมีโอกาสสมควรและมีบุญคุณพิเศษที่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ได้บังคับบัญชาตลอดคนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาควรรับเรื่องระเบียบวินัยไปใช้กับ คนเองด้วยเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ควรระงับความผิดคนอื่น

ในส่วนของการป้องกันประวัติดู นคร (2526 : 247-248) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ๓ ประการทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่าง หนึ่งหรือหลายอย่างประจวบกัน และได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้ ประการแรก คือ การสอนซึ่งเป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความรู้ ให้เกิดความเข้าใจเป็นและควร สำคัญกว่าข้าราชการมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ ในแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ เช่นคุณค่า สำนึกและสังวร ระมัดระวัง ผู้มีชอบซัดดี ให้มีใจซึ้งใจ ยอมอดคล้องการกระทำบางอย่างที่เป็นขอขาน หรือสิ่งที่จะนำไปสู่การกระทำความผิด และ ใ้ปฏิบัติตามวินัยโดยการซักซ้อม กำชับหรือเตือน และประการที่สอง ควรมีการประชุม สัมมนา ยกย่อง พิธีกรรม ให้ความรู้ เพื่อเตือนสติ ปรับเจตคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการ โดยให้ถือบรรณเวียนจากกันและกันเตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับเจตคติโดยยอมรับความเห็น

และเหตุผลส่วนร่วมในการปรับพฤติกรรมให้ดีขึ้นไปในทางที่ดี ซึ่งถ้าใช้เรื่องเกี่ยวกับวินัยเป็น จุดมุ่งหมายในการประชุม สัมมนา หรืออภิปรายก็จะเป็นทางสร้างวินัยแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวินัยของผู้บริหาร ในสถานศึกษา ถึงลักษณะนิยามเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้การบริหารงานวินัยของผู้บริหาร คำนึงถึงการ ไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จึงขอเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ มีดังนี้

1. ผู้บริหาร สถานศึกษาเสริมสร้างวินัย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ใน สถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของครู
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรมีการจัดอบรม ส่งเสริม พัฒนาให้ขวัญและกำลังใจให้กับครูปฏิบัติงานที่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความคุ้มครองครู ควรมีการ จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหา วินัยอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศงานครูอย่างค่อนนื้อ และสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตรงเวลาสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหาร ในสถานศึกษาและ ในหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องตัวกั้นนี้ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ และ ในจังหวัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาลุ่มเด็กในด้านใดด้านหนึ่งทั้งด้านการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช่วิธีการและเครื่องมือวิจัยอย่างอื่น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534, ฉบับชนบท). แผนทางปฏิบัติการของบุคลากรในสถานศึกษา.  
..... (2548). องค์ปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2548-2551). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและ  
ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ทบวงราชการ. (2534, กุมภาพันธ์). "วิสัยทัศน์ราชการครู." วารสารข้าราชการครู. 11(3) : 16-18.
- กิติเมท ปริทีติติก. (2532). การบริหารและการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- โกวิท หนวกโรตง. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกัน  
การละเมิดวินัยของข้าราชการครูตามความตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอัสสัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ๔. วิจัยกัมพูชา ค.ม. (การบริษัทรักษาศึกษา). บุรีรัมย์  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ครูบ้านนอก. (2551). จรรยาบรรณในวิชาชีพครู. แหล่งที่มา : <http://www.kroobankok.com/2605>.  
สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552.
- ..... (2552). วิสัยทัศน์ราชการครู. แหล่งที่มา : <http://www.kroobankok.com/7478>; สืบค้น  
เมื่อ 15 ธันวาคม 2552.
- จิราภรณ์ พันธุ์น้อย. (2547). การพัฒนาวิสัยทัศน์ราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อัสสัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ๓. วิจัยกัมพูชา ค.ม. (การบริษัทรักษาศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศรีใจ สดข. (2534). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู อัสสัดสำนักงาน  
ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (ปีที่ 3 ฉบับ). ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริษัทรักษาศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีจตุร สุวรรณโชค. (2536). ทัศนคติการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- ธีรพงษ์ ตยมาชัย. (2534). วิจัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกัน  
การกระทำผิดวินัยข้าราชการครู. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริษัทรักษาศึกษา). มหาสารคาม :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุโมกข์ และกัญญา ประจักษ์. (2520). ทัศนคติของข้าราชการครูของงานการศึกษา  
ฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.

"การปฏิบัติการดูแล," (2552). เก็บถาวรที่: <http://ink.psyap.psyap.ac.th/course/ink2101333.htm>.

สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552.

จรงค์ สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไขว้วัฒนาพานิช.

จรัส บุญถนอม. (2550). ภาวะผู้นำและการนำทีมอย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โฉมงามการพิมพ์.

จรัส สุภากร. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามองค์กรอำนวยการระดับนานาชาติ

ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาตามจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

จิระวุฒิ เจริญราษฎร์. (2536). ญ่าบ่บ่ 38 ระบับบ่และกฎหมยที่ใชในสการปฏิบัติงานใน

สการศึกษ. กรุงเทพฯ : หันอ้อ.

นพพันธ์ บุญจิตรอุดม. (2527). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

สนธิ์ศิลป์การพิมพ์.

..... (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงินี ทวีสิน. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียน. (ตอนใหม่).

สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552. เก็บถาวรที่: <http://www.sche.karn.com/varticle/33299>.

นิรันดร์ ศิริธรรมา. (2546). การประเมินผลสัมฤทธิ์ของวิทยานิพนธ์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

อุบลราชธานี : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

บุญธรรม ศิริธรรมา. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ผู้วิจัยรายงาน.

บวร สุทธินันท์. (2546). ศึกษาสภาพและวิธีการป้องกันผลกระทบจากความล้าสมัยของข้าราชการครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร

การศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประพัฒน์ คุปรัมย์(2552). ผู้บริหารกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม : เก็บถาวรที่ <http://cha.nisic>.

paikik.com/viewwebboard.php?vcplpy.php?user=training01&topic=101. สืบค้นเมื่อ 10

ธันวาคม 2552.

ประไพณี ไชยคำ. (2537). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนคติของครู

และกรรมการศึกษาของโรงเรียน ในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร

การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.



- ประวิทย์ ทองสีนุ่น. (2536). การศึกษานโยบายที่ทวนผลึกทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2528. วิทยุคุณนิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). สาขา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิทย์ ฒนกร. (2526). "การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย" ในการบริหารงานบุคคลภายใน  
โรงเรียน. (15): 242-243.
- . (2533). คู่มือการศึกษาวินัยสำหรับครูผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:  
สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- ประเวศ กาญจน. (2527). สาขุการที่ทวนผลึกทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2523. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สาขา:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. บุรีรัมย์: พิษณุเสถียร  
การพิมพ์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พนิต หันนันทนทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนเรศวรจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยาและโรงเรียนศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2547. (2547, 21 ธันวาคม).  
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนที่ ๓๗ 79 ก. หน้า 52-56.
- พินิจ จานะดี. (2521). การผลึกทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม  
สามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2515-2519. วิทยุคุณนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สาขา:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิตพล เกษมาโช. (2542). การปฏิรูปการอบรมรณรงค์ ตามลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร. (เจดี-รอม). วิทยุคุณนิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). สาขาสาขาคณะ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- "พริตตี้เป็นเทพของมาตุภูมิ". (2552). เก็บถาวรที่: <http://th.w3dictionary.org/index.php?g>  
สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552.
- ศวิศา ธรรมาพิทักษ์ และบุญชัย โภคะนุชกร. (2537). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
กรุงเทพฯ: วิจัยสัมพันธ์ทางวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สัญญา ใสขาว. (2519). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชจำกัด.
- ณรงค์ ฉลาดกรรณกิจ. (2525). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน (สามัญ). กรุงเทพฯ:  
วิบูลวัฒนาพานิช.
- ณิธี ปิธินทรานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษาน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พุทธชาติ อุบลน. (2548, พฤษภาคม). “ระบอบวินัยที่ดำเนินการทางธรรมบรรณ.” วิทยาจารย์.

104(4): 66-69.

รังสี โสภณบุญ. (2531). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ:

นานมีบุ๊คส์อินเตอร์เน็ต.

วชิรภัทร์ ชิวพรเจริญรัตน์. (2552). การดำเนินงานทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา. เก็บถาวรที่: <http://www.kroobannok.com/blog/20500/>; เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม

2552.

วิวัฒน์ โชษวรัตน์. (2545). การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในการกระทำผิดทางวินัยของ

ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างปี พ.ศ. 2539-2542

ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. (การวิจัยการกระทำผิดทางวินัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลักษณ์การศึกษานานาชาติ. เก็บถาวรที่: <http://www.kroobannok.com/blog/20500/>

สงวน สุทธิเลิศอุบล. (2543). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรพิมพ์.

สมนึก นนธิจันทร์. (2538). วิจัยเชิงปฏิบัติการ. สุราษฎร์: ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาวินิจฉัยการ

ศึกษา สยามธานี. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นนธิการ. (2545). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมศักดิ์ กลมทอง. (2545). หลักสูตรบริหารการศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรจพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร.

สมภารัง พิธิยาบุญ วิไลเบญจกานต์. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องนโยบายของหน่วยงานวิชาชีพผู้บริหาร.

กรุงเทพฯ: สถาบันการศึกษานานาชาติ.

สมชาย รังสี โสภณบุญ. (2531). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:

ประชาสัมพันธ์.

..... (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ:

นานมีบุ๊คส์อินเตอร์เน็ต.

สมนึก วัชรนรินทร์. (2545). การกระทำผิดทางวินัยของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: สถานการณ์

แนวโน้มและการแก้ไข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประกาศนียบัตรการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. (2547, ตุลาคม). ระบอบวินัยการปฏิบัติงานผู้บริหาร

สถานศึกษา ครั้งที่ 10/2547 วันที่ 7 ตุลาคม 2547.

- สำนักจนคณะกรรมกรการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2538). การดำเนินงานทางวินัยการศึกษา. น.ป.ท. : กอพัฒนาบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ.
- .....(2545). การสร้างเสริมและพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ๗๗. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิบูลย์สัมพันธ์กรุงเทพฯ (ร.๗๗).
- สำนักจนคณะกรรมกรการศึกษาระดับปริญญา. (2550). แนวทางการดำเนินงานของสำนักคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย.
- สำนักจนคณะกรรมกรการศึกษาระดับชาติ. (2522). รายงานการประชุมปฏิบัติการเรื่องธรรมาบรรณาการ. กรุงเทพฯ : สำนักจนคณะกรรมกรการศึกษาระดับชาติ.
- สำนักจนคณะกรรมกรการข้าราชการครู. (2525). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูและคณิศรปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : กุฎาคารอักษรวิบูลย์.
- ..... (2532). ครูของชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักจนคณะกรรมกรการข้าราชการครู.
- ..... (2535). คู่มือการประชุม อ.ก.ค. วิจัยวิจัยศึกษาศาสตร์และระเบียบข้าราชการครู อ.ก.ค. วิจัยวิจัยศึกษาศาสตร์และระเบียบข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : ศึกษาสุวรรณ.
- ..... (2540). คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : ศึกษาสุวรรณ.
- ..... (2541). การศึกษานวกรของวินัยและธรรมาบรรณาการข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักจนคณะกรรมกรการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กลุ่มงานวินัยและนิติกร. (2548). คู่มือดำเนินการทางวินัย (เพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมตามโครงการการส่งเสริมมาตรฐานการดำเนินงานการทวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักจนคณะกรรมกรการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ๕๖๖๕๗๗.
- สำนักจนคณะกรรมกรการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2536). การเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักจน. ก.ศ.
- สำนักจนการปฏิรูปการศึกษา (2543). (๓๐๓ ๓๓๓). เข้าถึงที่มา : <http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&lay=article&id=538973885&Ntype=19>; เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2552.
- ตำรวจ กุฎาคารวิบูลย์. (2543). นโยบายการดำเนินงานทางวินัยข้าราชการครูในสังกัด สำนักจนการประถมศึกษาภาคพื้นดิน. (ซีดี-10๕๐. บริษัทวิทยุการบิน กศพ. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒิ. แหล่งที่ : ฐานข้อมูลวิทยุการบิน. สุกุม อักษรวิบูลย์. (2535). คู่มือฉบับวิษยเฉพาะคำกณณ์ฉบับสมบูรณ์. น.ป.ท. : น.ป.ท.

- สุจิตรา พัฒนภูมิ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษานวัตกรรมทางการศึกษานิวเคลียร์และจริยธรรมของ  
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์.
- สุจินต์ ปิ่นราช. (254). เอกสาร-พฤกษาชน. "สังคมไทยกับวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู."  
วารสารข้าราชการครู. 18(4) : 8-18.
- สุทธา จันทร์ยอม. (2544). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทวันวัฒนาพานิช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2542). จริยธรรมคนวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เคทีเอพี.
- สุเทพ ทิพรส. (2532). การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของครูผู้บริหาร  
โรงเรียน นิสิตศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศปีงบประมาณ พ.ศ. 2536-2538. 171 อนุญา  
นิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเดช สุวรรณดี. (254). ศึกษาทบทวน-กันยายน. "การถอดถอดการพิจารณาของข้าราชการครู." วารสาร  
ข้าราชการครู. 18(6) : 49-52.
- สุวิยะ รูปโฉมทอง. (2547. เอกสาร-มิถุนายน). "นักวิจัยจริยธรรมกับเกณฑ์จะนำไปสอนเด็ก."  
วิทยาสารณ์. 103(1) : 26-28.
- สนั่นที ฟูโต. (2529. ตุลาคม). "วินัยข้าราชการรวมรวมแต่พิจารณาอย่างไร." วารสารข้าราชการ.  
33(3) : 23 - 22.
- สมณะ ศิวาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์  
และการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยอดชัย กุศลศรี. (2547). การส่งเสริมระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรรวโรจน์ กฤดากรพงศ์. (2537). อุปสรรคในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทวันวัฒนาพานิช.
- อุดมศักดิ์ สีชาสมา. (2548). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย พิธีอุไร. (2531). **นิตยสารบริหารงานบุคคล**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นท์ติ้งเฮ้าส์.  
 อดิษฐ์ กิจอุษพันธ์. (2527). **นิตยสารบริหารงานศึกษาทั่วไป**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ :  
 ธนาคารเพื่อการพิมพ์.

Erger, J.M. et al. (1992). **Who's Responsible for Handling Disciplinary Incidents?**

**Contrasts of Principle and Teacher Perceptions at the Elementary and Secondary Levels.**

[CD-Rom]. U.S.A.:Arkans. Available : Eric ED336826.

Flippo, E.B. (1966). **Principles of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill  
 Book Co.

Funk & Wagnalls. (1978). **The Great Artists : A Library of Their Lives, Times and  
 Paintings Book 1-25**. New York : n.p.

Nigro, F. A. (1973). **Public Personnel Administration**. New York : Harper & Row.

Okey T, N & Casick, P. (1995, May). "Dropping Out: Another Side of the Story."

**Educational Administration Quarterly**, 31(2): 244 - 67.

Robbins, S.P. (1996). **Organization Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
 Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือการเข้าถึงรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ที่ ศร ๐๔๔๕.๑๑/๖๔๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จิระ พ.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอตามอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรรพอล ชาติรัมย์

ด้วย นางปราณี วงศ์จันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามทัศนคติของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรีเขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา คณบดีมหาวิทยาลัยพนาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๑๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คศ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๔๘



ที่ ศร ๐๔๔๔.๑๑/๖๔๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จิระ ช.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณคุณวาท สุพานวิทย์

ด้วย นางปรณี วงศ์จันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารคาทอลิกจะแจ้งราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา คณบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในกาทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ไปขึ้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คับ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๕๕๕



ที่ ศร ๐๔๔๔.๑๗/๔๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับการทบทองเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองปรือน้อย

ด้วย นางปราณี วงศ์จันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทบทองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางปราณี วงศ์จันทร์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

คณะคณบดีมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๖ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๒๕๕๕

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/๘๔๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง  
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ๒

ด้วย นางปรามิ วงศ์จันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารเขตพื้นที่คนของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ที่จะรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษารวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทือน ละของทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑๑๒๑๒ ต่อ ๓๗๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๘๔๘

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ถ้ามีผล ไปวัดค่าเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) สูงกว่า 10 ปี

4. ขนาดสถานศึกษา

( ) เล็ก ( ) กลาง ( ) ใหญ่

ตอนที่ 2 การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา

จำนวน 3 ด้าน

ถ้ามีผล ไปวัดพิจารณาแบบสอบถามของแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก

ตามระดับความเป็นจริงมากที่สุดไปหัดนะของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวินัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวินัยของผู้บริหารตามทัศนะของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การศึกษาวินัยให้ผู้ใช้บังคับกับครู					
16	จัดการประชุมพิเศษให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง และย้ายเข้ามาใหม่					
17	จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการเงิน พิสดู ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง					
18	นำความรู้เกี่ยวกับการลา การไปราชการ แจ้งให้ คณะครูรับทราบอย่างค่องฉื่อง					
19	จัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับระเบียบวินัยให้แก่ผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา					
20	จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
21	นิเทศ ติดตามเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูบรรจุ ใหม่					
22	ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของครู ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547					
23	ให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัยของข้าราชการครูตามโอกาสอัน สมควร					
24	เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บังคับบัญชาได้มี โอกาสเข้า ร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวม					
25	จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม					
26	จัดงานวันสำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิก ในในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม					
27	สร้างความตระหนักให้กับครูทุกคน เพื่อให้เกิด ความสำนึกในหน้าที่ราชการ					

ข้อที่	การบริหารงานวิสัยของผู้บริหารตามที่คนของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
28	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูเพื่อ สร้างความสามัคคีให้กับหน่วยงาน					
29	จัดประชุมครูเกี่ยวกับระเบียบวินัยอย่าง สม่ำเสมอ					
30	มีการนิเทศงานครูอย่างค่งเนื่องและสม่ำเสมอ					
	การนิเทศกันมีที่ผู้กำกับชั้นมัธยมศึกษาชั้นต้น					
31	ให้ขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข					
32	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ผู้ร่วมงานจัดขึ้น					
33	เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการ สนับสนุนและช่วยเหลือ					
34	ร่วมรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ที่ให้ครูปฏิบัติ					
35	แนะนำเกี่ยวกับภาระแต่งตั้งภายใต้คำสั่งความ ระเบียบของกระทรวงการ					
36	มีบทลงโทษกับครูที่ประพฤติปฏิบัติตัวไม่ เหมาะสม					
37	ให้ความคุ้มครองครู					
38	กระจายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบด้วยความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
39	มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย					
40	จัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน ในหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องเป็นแบบอย่าง					

ข้อที่	การบริหารงานวินัยของผู้บริหารคณาจารย์ของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
41	ประเมินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็น ข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ					
42	ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติ					
43	ประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ					
44	จัดสวัสดิการ ให้กับครูอย่างทั่วถึง					
45	บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 3 ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานวินัยของผู้บริหารคน  
ที่ชนะของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาวินัย และการป้องกัน  
ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย อย่างไรบ้าง

ด้านการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

.....

การพัฒนาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

.....

การป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

.....

.....

.....

.....

.....

ขอจบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. V6	4.3000	.5712	20.0
2. V7	4.5000	.5130	20.0
3. V8	4.3500	.4894	20.0
4. V9	4.5000	.5130	20.0
5. V10	4.6500	.4894	20.0
6. V11	4.7000	.4702	20.0
7. V12	4.7000	.4702	20.0
8. V13	4.2500	.5501	20.0
9. V14	4.2500	.7164	20.0
10. V15	4.4000	.5982	20.0
11. V16	4.1000	.7182	20.0
12. V17	4.3000	.4702	20.0
13. V18	4.3500	.4894	20.0
14. V19	4.1000	.5525	20.0
15. V20	4.5000	.5130	20.0
16. V21	4.2000	.5231	20.0
17. V22	4.3000	.4702	20.0
18. V23	4.2000	.5231	20.0
19. V24	3.9500	.6863	20.0
20. V25	3.6500	.4894	20.0
21. V26	3.7000	.4702	20.0
22. V27	4.1500	.5871	20.0
23. V28	4.0500	.6863	20.0
24. V29	6.4500	9.0872	20.0
25. V30	4.3500	.4894	20.0
26. V31	4.4500	.5104	20.0
27. V32	4.3500	.6708	20.0
28. V33	4.1500	.3663	20.0
29. V34	4.1500	.4894	20.0
30. V35	4.1000	.5525	20.0
31. V36	4.4000	.5982	20.0
32. V37	4.6000	.5026	20.0
33. V38	4.6000	.5026	20.0
34. V39	4.5500	.5104	20.0
35. V40	4.3000	.6569	20.0
36. V41	3.8500	.7452	20.0
37. V42	4.1500	.6708	20.0
38. V43	4.3500	.5871	20.0
39. V44	3.8000	.6156	20.0
40. V45	4.1000	.3078	20.0
41. V46	4.1500	.5871	20.0
42. V47	4.1500	.3663	20.0
43. V48	4.4000	.5026	20.0
44. V49	4.2500	.6387	20.0
45. V50	4.4500	.6048	20.0

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of cases = 20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	194.2500	356.4079	18.8788	45

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 45

Alpha = .7470

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University