

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

#### 1. การบริหารงาน

1.1 ความหมายของการบริหารงาน

1.2 การบริหารงานบุคคล

1.3 การบริหารงานวินัยข้าราชการครู

#### 2. วินัยของข้าราชการครู

2.1 ความหมายเกี่ยวกับวินัย

2.2 วินัยข้าราชการครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู

2.4 บทบัญญัติวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

#### 3. วินัยและการกระทำผิดวินัย

3.1 สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

3.2 การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชา

3.3 การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3.4 การพัฒนาวินัยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การบริหารงาน

#### ความหมายของการบริหารงาน

การบริหารงานเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์และศิลป์ โดยมีผู้ให้นิยามความหมายการบริหารงานไว้ ดังนี้

นพพงศ์ บุญจิตราดุล (2550 : 3) กล่าวว่า การบริหารงาน คือกิจกรรมต่างๆที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิค ต่างๆอย่างเหมาะสม

สมนึก นนธิจันทร์ (2551 : 3) กล่าวว่า การบริหารงาน คือกระบวนการในการทำงาน ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมี ระเบียบแบบธรรมเนียม หลักปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรต่างๆและเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์ (2552 : 26) กล่าวว่า การบริหารงาน คือภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคล และวัตถุ สามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อ ร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และจะต้องนำองค์การให้สัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานเป็นกิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการ โดยมุ่งใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งใช้ กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การ บำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และได้มีนักวิชาการให้นิยาม ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2550 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเนินการ เกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุ และแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณาบุคคลให้ พ้นจากงาน

อุทัย หิรัญโต (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารในด้าน ที่เกี่ยวกับตัวคนผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพกำลังใจของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เขาสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร

พนัส หันนาคินท์ (2551 : 76) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ การงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ดีเพียงไร ความจำเป็นเบื้องต้นในการบริหาร บุคคลากร คือการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้วก็ จำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจ และมีความหวังในงานที่เขากระทำ เขาก็ จะทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความริเริ่มที่จะให้ โรงเรียนมีความ เจริญก้าวหน้า

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2552 : 7-9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของ หน่วยงาน ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้นจะมีระบบในการบริหารงานอยู่ สองระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์หรือเรียกว่าระบบพรรคพวก ซึ่งเป็นระบบที่ไม่ได้ใช้ในปัจจุบัน และระบบ คุณธรรมซึ่งนิยมใช้กันในปัจจุบันนี้ หลักแห่งความสามารถ หลักแห่งความเสมอภาค หลัก แห่งความมั่นคง และหลักแห่งความเป็นกลางทางการเมือง

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มี การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ทำให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานตามแนวทางที่ วางไว้ด้วยความพอใจ โดยใช้ทรัพยากรอัน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการสอดคล้องกับ สภาพการณ์ได้อย่างประหยัดและมีความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของบุคคลที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องใช้หลักการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาด้วย

#### การบริหารงานวินัยข้าราชการครู

การบริหารงานวินัยข้าราชการครู เป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครู และ มีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการครูด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการ เชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวคิดที่ว่า ข้าราชการครูที่ดีมี ประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อให้เป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการ ครูที่กระทำคามผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการ ครูผู้อื่น ได้มีผู้ให้นิยามความหมายการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2550 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง การ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการวางแผน การสั่งการ และการควบคุมกำกับกับ

ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ ของข้าราชการครู ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิติมา ปรีดีคิลก (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง ความพยายามบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการครู ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ของทางราชการกำหนด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวินัยข้าราชการครู หมายถึง แนวคิด กระบวนการ วิธีการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม กำกับการปฏิบัติหน้าที่ การประพฤติดนของข้าราชการครูในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการกำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

## วินัยของข้าราชการครู

### ความหมายเกี่ยวกับวินัย

วินัย คือ สิ่งที่ทำให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมบ้านเมืองยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและจริงจัง การที่บุคคลจะอยู่ด้วยกันในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้น ทุกคนต้องมีวินัยที่ดี เพราะการมีระเบียบวินัยทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่นิยมเด่นชัด และเกื้อกูลแก่การปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้สังคมมีความสุข โดยมีผู้ให้ความหมายวินัยข้าราชการไว้หลายความหมาย ดังนี้

นิรันดร์ เขียนนอก (2550 : 10) กล่าวว่า วินัย คือ การประพฤติดนให้อยู่ในกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆในสังคม โดยแบ่งเป็นวินัยภายนอก คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อไม่ให้ถูกลงโทษ และวินัยภายใน คือ การปฏิบัติตน โดยเกิดจากสำนึกที่ดีและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบ โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดความสงบสุขของสังคม

บรรยงค์ ไตจินดา (2550 : 329) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้าง กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานกับลูกจ้างอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 ก : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “วินัย” ไว้ว่า วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบ

แผน ซึ่งวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการรักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและ รักษาชื่อเสียงของตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551 : 8-10) กล่าวว่า วินัย คือระบบระเบียบทั้งหมดของ ชีวิตและสังคมมนุษย์ซึ่งจะตั้งอยู่ได้ดีเป็นผลสำเร็จ ได้ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐาน คือ ต้องมองวินัย โยงไปกับธรรม (ธรรม คือ ความจริงของสิ่งทั้งหลายที่มีความเป็นเหตุปัจจัยของสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้น โดยเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน วินัยจึงนำมาวางเป็นกฎในหมู่มนุษย์)

สมพงษ์ เกษมสิน (2551 : 21) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2552 : 62) กล่าวว่า วินัย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้ บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง และปฏิบัติตนเองตามระเบียบกฎกติกาของสังคม เพื่อประโยชน์ สุขของตนเองและส่วนรวม

โกวิท ประวาลพุกัญญ์ (2553 : 124) กล่าวว่า วินัย คือ การรักษาคุณธรรมที่เป็นความดีงาม สูงสุดที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ โดยไม่ต้องมีใครมากำหนดแต่เป็นการรักษาคุณธรรมด้วยใจด้วยตัว ของเขาเอง

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัย คือ การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของ สังคม ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากสามัญสำนึกขึ้นมาเองซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีงามที่มีอยู่ในตัว บุคคลเกิดจากการได้รับการอบรม ปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดี งามแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตนเองพฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมที่ แสดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

#### วินัยข้าราชการครู

วินัยข้าราชการครู ถือเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแบบแผน แนวทางให้บุคลากรในองค์การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน อันจะเป็นการสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมี ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวินัยข้าราชการครู โดยมีผู้ให้ความหมายของวินัย ข้าราชการครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โกวิท หมวกโรสง (2553 : 11 ) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน

ความประพฤติกี่กำหนดให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาให้ประพฤติกี่ ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางมิชอบ หรือไม่ควร ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551 ข : 1) กล่าวว่า “วินัยข้าราชการครู” หมายถึง แบบแผนความประพฤติกี่กำหนดให้ข้าราชการครู ควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา ให้ประพฤติตามระเบียบที่ก่าหนดไว้

อุดมศักดิ์ เพชรผา (2551 : 19) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่ก่าหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทางราชการ และสิ่งที่ครูควรประพฤติปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ครูจึงจำเป็นต้องประพฤติกี่ตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์

ปราณี วงศ์จันทร์ (2554 : 16) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผน ข้อก่าหนดที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการครูได้ประพฤติและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทางราชการตามที่ได้ก่าหนดไว้

ชานาญ สอนชื่อ (2551 : 12) กล่าวว่า วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติกี่ก่าหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองปฏิบัติตนในทางที่ดี ละเว้นการประพฤติในทางมิชอบ ใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัยข้าราชการครู คือ ข้อก่าหนดซึ่งเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพของข้าราชการครู และมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก

#### แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูเป็นแนวคิดที่เป็นระบบ มีแบบแผนในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการ และระบบที่ชัดเจน โดยก่าหนดเนวียึดถือและเนวปฏิบัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต้องประพฤติและควบคุมตัวเองให้อยู่ในกรอบที่ถูกต้องอย่างเคร่งครัด โดยมีผู้ให้นิยามแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูไว้หลายความหมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2551 : 18-28) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัย  
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. สร้างวินัยด้วยการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน วิธีการฝึกวินัยที่ดีที่สุดอาศัยธรรมชาติของ  
มนุษย์มาเป็นเครื่องช่วย คือทำให้เป็นธรรมชาติ ซึ่งมนุษย์จะดำเนินชีวิต โดยทั่วไปอยู่กันด้วยความ  
เคยชินเป็นส่วนใหญ่ มนุษย์มีพฤติกรรมอย่างไร พอทำไปแล้วครั้งสองครั้งก็มีแนวโน้มเกิดความเคย  
ชิน และจะทำอย่างนั้นซ้ำๆ พอชินแล้วก็ยึดมั่นและเกิดความพอใจในพฤติกรรมนั้น

2. ใช้วินัยที่ลงตัวแล้ว คือวัฒนธรรมมาช่วย วัฒนธรรมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สร้างวินัยแบบ  
พฤติกรรมเคยชิน ถ้าหมู่คณะของเราปฏิบัติอย่างไร ให้วินัยลงตัวเป็นวัฒนธรรมไปแล้วคนที่เข้ามาสู่  
วัฒนธรรมของชุมชนใหม่ ก็จะเป็นอย่างนั้นเอง เช่น วัฒนธรรมเข้าแถวรอคิว

3. สร้างวินัยให้ได้ด้วยระบบสัมพันธ์ขององค์กรรม การฝึก (คือฝึกให้เป็นศีล) นั้นจะ  
ได้ผลดีต้องอาศัยระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการกันด้วย ในการ  
ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ หรือการศึกษานี้ต้องมององค์ประกอบสามส่วน คือด้านพฤติกรรม (ศีล) ด้านจิตใจ  
(สมาธิ) และด้านปัญญาประสานด้วยกัน ทำให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ และสิ่งที่ฝึกนั้นก็กลายเป็น  
ชีวิตจริงของเรา

4. สร้างวินัยโดยใช้ปัจจัยอื่นช่วยเสริมวินัย จะทำให้เกิดความสุขและปฏิบัติด้วยความพึง  
พอใจ โดยใช้ปัจจัยอื่นมาช่วยอีกก็ได้ เช่น มีกัลยาณมิตร ครูอาจารย์น่ารักก็อบอุ่นสบายใจ เด็กจะเชื่อ  
ฟังเพราะรัก เคารพศรัทธา

5. สร้างวินัยด้วยแรงหนุนของสภาพจิตใจ วิธีนี้นำปัจจัยด้านจิตใจมาคือการตั้งเป็นอุดมคติ  
ในจิตใจ ทำให้ใจฝึกใฝ่มุ่งมั่นอย่างแรง เช่น ตั้งเป้าว่า โรงเรียนของคุณ ชาติของคุณ ต้องเก่งยิ่งใหญ่  
เหนือใครๆแต่วินัยแบบนี้อาจเลวเถิด

6. สร้างวินัยโดยใช้กฎเกณฑ์บังคับ วิธีนี้ใช้กฎหมายหรือกฎเกณฑ์บังคับควบคุม โดยมีการ  
ลงโทษ อันเป็นวิธีที่ไม่ดีไม่ถูกต้อง และไม่เข้ากับหลักธรรม คือไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของ  
ธรรมชาติ มนุษย์จะมายึดเขี่ยคเอาศีลใส่ให้แก่กันไม่ได้

สำราญ อวาราชุกร์ (2552 : 40-45) กล่าวถึง แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวินัย  
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

#### 1. สภาพปัจจุบันของวินัย

1.1 ระบบวินัยเป็นข้อกำหนดที่ยึดยาวซับซ้อนให้ข้าราชการปฏิบัติ โดยไม่ยืดหยุ่น  
ชัดเจน เหมาะสมกับสภาพกาล สถานที่ อาชีพ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง กระบวนการสอบสวนหา

ความคิดของผู้กระทำมาลงโทษอย่างยี่ดยาว ซ้ำซ้อน ใช้เวลาและค่าใช้จ่าย บุคคลมากมายหลายระดับจนไม่พบผู้กระทำผิด แม้จะพบแต่กว่าจะลงโทษได้ก็ใช้เวลาเนิ่นนานมาก

1.2 ระบบวินัยไม่จริงจึงเหมือนเขียนเสือให้วัวกลัว วัฒนธรรมไทยไม่ชอบลงโทษมีแต่เพียงพูดว่า “เมื่อผิดแล้วที่หลังอย่าทำ” เท่านั้น แล้วผู้กระทำผิดก็ทำอีก โดยไม่มีระบบป้องกันอย่างที่เราเรียกกันว่า “วัวหายแล้วล้อมคอก” แล้วทางราชการมักพูดกันว่า “ไม่ทูปหม้อข้าวผู้กระทำผิด” ผู้มีอำนาจในการตัดสินลงโทษทางวินัยจึงมักไม่มั่นคงในความถูกต้อง

1.3 กฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินทางวินัย กำหนดแนวทางกว้างๆ ให้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินทางวินัย ไม่มีความชัดเจนนอกจากนี้ยังมีบทลงโทษ และกระบวนการสอบสวนลงโทษอย่างยี่ดยาว ซ้ำซ้อน โดยไม่มีระบบพัฒนาทางวินัย ผู้ใดเก่งก็จะเอาตัวรอดได้ ผู้อ่อนแอหลังผลอกก็ถูกลงโทษทั้งที่ไม่น่าถูกลงโทษ

1.4 ระบบวินัยปัจจุบันไม่ได้เป็นระบบที่สร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ต้องประกอบด้วยศักยภาพสองส่วนคือ

1.4.1 ศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ความคิด การตัดสินใจ การบริหารจัดการ มนุษยสัมพันธ์

1.4.2 ศักยภาพทางคุณธรรม จิตสำนึก ความรับผิดชอบชั่วดี จริยธรรม และจรรยาบรรณ

1.5 การบริหารจัดการบุคคลนั้นเป็นศาสตร์ที่ซับซ้อนมาก โดยนักวิชาการ นักบริหาร นักปฏิบัติการ ขอมริบว่าควรจะต้องมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 ศึกษาและวางแผนความต้องการทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า

1.5.2 สรรหา (ทุกระดับ)

1.5.3 พัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5.4 รักษาคนดีมีความสามารถ มีศักยภาพไว้

1.5.5 ใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่

1.5.6 เอาออก เมื่อมีคนไม่ดี และเมื่อมีบุคลากรเกินความจำเป็น

ดังนั้น จึงควรปรับปรุงระบบวินัย เพื่อป้องกันแก้ปัญหาดังกล่าว และให้เป็นระบบที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการและองค์กร ดังต่อไปนี้

2. ข้อเสนอการปรับปรุงระบบวินัย



2.1 ให้ระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ควบคู่กับระบบพัฒนาศักยภาพข้าราชการทางความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีศักยภาพทั้งสองส่วนประกอบกัน

2.2 ให้ระบบวินัยเป็นระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้ากระบวนการบริหารจัดการทั้ง 6 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น โดยมีข้อกำหนดทางวินัยให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในการวางแผน ความต้องการบุคคลากร การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ การใช้ประโยชน์ และการเอาบุคคล ออก ให้คำนึงถึงมาตรฐานทางวินัยเข้าประกอบเป็นสำคัญ โดยเฉพาะให้มีระบบการพัฒนา ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการ มีพฤติกรรมปฏิบัติทางวินัยตามวัตถุประสงค์เหมือนการให้การศึกษา โดยใช้การศึกษาผู้ใหญ่ คือการพัฒนาตลอดชีวิตมาใช้

2.3 ให้มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการทางวินัย โดยเฉพาะ เหมือนหลักสูตรการศึกษา เป็นแนวการพัฒนาข้าราชการตั้งแต่เข้ารับราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเรียนรู้ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติให้จิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ วินัยตามมาตรฐาน เจตนา ขององค์กรตามอาชีพ ตามสายอาชีพ ตามระดับตำแหน่ง และแต่ละตำแหน่ง โดยให้ทุกคน ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทางวินัยเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลารับราชการ

2.4 ให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการทางวินัยเป็นระบบต้องกำหนดให้การพัฒนาและ ผู้รับการพัฒนา ให้ชัดเจนในทุกเวลาและทุกระดับราชการเหมือนระบบการศึกษาที่กำหนดให้มีผู้ให้ การศึกษา และผู้รับการศึกษ ชัดเจน

2.4.1 ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หน่วยงาน องค์กรทุกระดับ รวมถึงองค์กรกลางบริหารบุคคลด้วย ผู้ให้การพัฒนาจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ผลการพัฒนาเป็นผลงานของตำแหน่งด้วย นอกจากนั้นต้องให้การสนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อม ประเมินผล ตรวจสอบควบคุม เพื่อให้การพัฒนาวินัยสัมฤทธิ์ผลตามหลักสูตรการพัฒนาเหมือน กระทรวง ทบวง กรม โรงเรียน ครู มีหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษาแก่นักเรียน

2.4.2 ผู้รับการพัฒนา ได้แก่ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่รับการพัฒนา และพัฒนา ตนเองทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย

2.5 ให้มีระบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งระดมสรรพกำลังทั้งหลาย เพื่อให้ระบบวินัยสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

2.5.1 ให้องค์กรร่วมกับทางราชการ ร่างข้อกำหนด มาตรฐาน มาตรการ ประพฤติ ปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งสร้างจิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม จรรยาบรรณ เพื่อองค์กรนั้นๆ และ ร่วมกันจัดการให้สัมฤทธิ์ผล

2.5.2 ให้องค์กรที่มีอำนาจทางบริหาร และผู้บริหารจัดการร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมทางบริหาร และการบริหารบุคคลให้ประจักษ์ชัดว่ามีระบบคุณธรรมในองค์กรผู้ทำดีย่อมได้ดี จะ ได้เป็นเครื่องส่งเสริมราชการให้มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งมีการพัฒนาทางวินัย ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ให้ประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

2.5.3 ให้มีการระดมสรรพกำลัง และการมีส่วนร่วมทางสังคมจากทุกฝ่ายในการสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ สอดส่องให้ข้าราชการพัฒนาและประพฤติปฏิบัติทางวินัย

2.5.4 ให้มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับวินัย สั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน ยืดหยุ่น เพื่อปรับให้เข้ากับบุคลากรแต่ละอาชีพ สาขาอาชีพ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง เวลาและสถานที่

2.6 เมื่อระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปั่นหล่อหลอมกลั่นกรองให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวินัยหลายขั้นต้อนมาแล้วย่อมมีข้าราชการประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสมเหลือน้อย การสอบสวนลงโทษจะน้อยลงมาก จะไม่ใช่งานหลัก ไม่ใช่ภาระหน้าที่หนักเหมือนก่อน จึงเสนอให้มีการสอบสวนที่สั้น ง่าย โปร่งใส ชัดเจน รวดเร็ว เพราะการสอบสวนลงโทษไม่ใช่ประเด็นหลักในระบบวินัยเหมือนก่อน ให้เน้นการประเมินผล การประพฤติปฏิบัติวินัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และออกจากราชการแทนพิจารณา ลงโทษ

2.7 การที่จะให้มีกรรมการดูแลเกี่ยวกับวินัยที่เรียกว่า (Merit Protection Board) เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินัยหากซ้อนทับคณะกรรมการข้าราชการอย่างที่มีผู้เสนอนั้น น่าจะต้องพิจารณาผลดีผลเสียให้ดี เป็นต้นว่า วินัยเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการบริหารจัดการและเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้บังคับบัญชาย่อมรู้เข้าใจพฤติกรรมของข้าราชการดีว่าจะให้เป็นอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร พระราชทานพระราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 12 กุมภาพันธ์ 2540 ความตอนหนึ่งว่า “วินัย คือสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในสังคมบ้านเมืองและประเทศชาติยึดถือปฏิบัติ เพื่อความสงบเรียบร้อย จึงมีพระราชประสงค์ที่จะให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจริงจัง การที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุขนั้น จำเป็นที่แต่ละคนจะต้องมีวินัยที่ดี เพราะความมีระเบียบวินัยทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลเป็นที่นิยมเด่นชัด และเกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจการงาน รวมทั้งให้สังคมมีความผาสุกสงบสุขน่ายุ” (โกวิท หมวกไธสง. 2553 : 12)

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในอดีตนั้นกฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

การดำเนินการทางวินัย กำหนดแนวทางกว้างๆ ให้ปฏิบัติ ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ควรมีการปรับปรุงระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีมาตรฐาน มีความชัดเจนถูกต้องตามหลักของกฎหมายที่บัญญัติไว้ ปั่นหล่อหลอมให้กลั่นกรองให้ข้าราชการปฏิบัติ และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้

## บทบัญญัติวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### บทบัญญัติวินัยข้าราชการครู

บทบัญญัติวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติที่ไม่ชอบไม่ควร ซึ่งมีความสำคัญใช้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพวินัย จึงมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวมและต่อตัวราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้กล่าวถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 19) ไว้ดังนี้

ตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ถึง มาตรา 97 มีดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย

ของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตน ให้แก่ ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่าง ข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียน ผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริงการกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนการกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือ ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ หรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยรวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วการทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด ลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญากรรม หรือกระทำความล่วงละเมิดทางเพศต่อ ผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมี กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัยการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะ ดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐาน ในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยทันทีเมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้น กระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณี ไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็น ว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันทีการดำเนินการทางวินัยแก่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ใน หมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา นี้ และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรม ปลูกบึ้ง ช่วยเหลือเพื่อบังคับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดย ไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อ ปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัยเว้น แต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ปลดออก

### 5. ไล่ออก

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง  
วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษ  
ให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยานาบท โดยอคคหหรือโดยโทสะจรด หรือลงโทษผู้ที่  
ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมี  
เหตุผลอย่างใดในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

ยุทธชัย อุคมา (2552 : 66-69) กล่าวว่า บทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ที่เป็นคดี  
ความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู โดยสรุปมีดังนี้

1. ไม่มีอายุความ
2. ขอมความกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
4. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรง เมื่อกอกจากราชการไปแล้วก็สอบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรง ต้องรอกการเลือนเงินเดือนไว้ก่อน
6. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
7. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลือนขึ้นเงินเดือนในครั้ง  
ที่ถูกลงโทษ
8. ถ้าถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจะไม่ได้เลือนขึ้นเงินเดือนทุกครั้งที่มี  
การรอลงโทษ
9. โทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนลาออก
10. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มี  
พยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชาต้องสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา  
หรือไม่ ถ้าเห็นว่ามีมูล ต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลจึงจะต้องยุติเรื่องได้
11. การละเลยหรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือ มิให้ผู้กระทำผิดถูกลงโทษหรือ  
ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย
12. การดำเนินการทางวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวน  
ทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.
13. “โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วย  
กฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น “ประโยชน์” ในที่นี้ หมายถึง ทรัพย์สินและไม่ใช้ทรัพย์สิน เช่น  
การได้รับบริการ การอนุญาต อนุมัติ

14. คำว่า “กรณีมีมูล” หมายความว่า มีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว

สุรพล สุพาทย์ (2553 : 49-52) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

#### 1. วินัยไม่ร้ายแรง

1.1 ไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.2 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม ต้องมีวิริยะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

1.4 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานทางการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

1.5 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ แต่ถ้เห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน 7 วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งก็ได้ และเมื่อเสนอความคิดเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

1.6 ไม่ตรงต่อเวลา ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

1.7 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม ไม่สุภาพ เรียบร้อยและรักษาความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมงาน ไม่ต้อนรับหรือให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

1.8 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง

1.9 การกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเอง



1.10 เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

1.11 ไม่วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงอาการฝักใฝ่ส่งเสริม เกื้อกูลสนับสนุนบุคคลหรือพรรคการเมืองใด

1.12 กระทำการอันได้เชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

1.13 ไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ไม่ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือละเลย หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต

2. วินัยร้ายแรง มีดังนี้

2.1 ทูจจริตต่อหน้าที่ราชการ

2.2 จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษาตติศตวรรษรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.3 ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

2.4 ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2.5 ละทิ้งหน้าที่ราชการผิดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

2.6 กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง

2.7 กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

2.8 กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการ

กระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ

2.9 คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

2.10 ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะมียาค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ได้รับเงินเดือนในอันดับที่สูงขึ้น

2.11 เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิ หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่น ที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

2.12 กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับ โทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง

2.13 เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด

2.14 เล่นการพนันเป็นอาชญา

2.15 กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบัญญัติวินัยของข้าราชการครู ได้แบ่งลักษณะความผิดเป็นโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน และโทษทางวินัยร้ายแรง คือ ปลดออกและไล่ออก โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือการทำทัณฑ์บน ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ส่วนโทษภาคทัณฑ์ใช้ลงโทษในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนและลดขั้นเงินเดือน ใช้ลงโทษในความผิดที่ไม่ถึงกับเป็นความผิดร้ายแรงและไม่ใช้กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย และโทษปลดออกและไล่ออก ใช้ลงโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น

### มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีเพียงพอ ต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ให้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ไว้หลายความหมาย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2551 : 70 -77) ดังต่อไปนี้ได้กำหนดว่า วิชาชีพ คือ วิชาชีพทางการศึกษาที่หัวหน้าทีหลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

ครู คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

บุคลากรทางการศึกษาอื่น คือ บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ

ต้องให้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านประกอบด้วย

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ คือ ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของกรเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติตน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ชกข้อกล่าวหา
2. ตักเตือน
3. ภาคทัณฑ์
4. พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี
5. เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

**ลักษณะของวิชาชีพควบคุม** วิชาชีพเป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ และสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบ

วิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบการวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญาได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรโลงวิชาชีพ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 13)

#### **การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม**

วิชาชีพทางการศึกษานอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นเช่นแพทย์วิศวกรสถาปนิกทนายความพยาบาลสัตวแพทย์ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศโดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบพอดำเนินธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 15)

### การประกอบวิชาชีพควบคุม

การประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ที่ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภากรรมการมาตรฐานวิชาชีพและบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษตัดเดือนภาคทัณฑ์พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

(พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 15-18)

### มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู ต้องมีความรู้ความเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครู และนำไปปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์ของครูผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

#### มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติอยู่เสมอในการประกอบวิชาชีพครู โดยมีการปรับปรุงพัฒนาในด้านการจัดกิจกรรมร่วมกับ นักเรียน หรือคนอื่นในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู มีดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูควรศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่นการประชุมการอบรมการสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการเป็นต้นทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนการเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบนที่การสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุมนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปการแต่งกายกิริยาวาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้



ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการค้นหาสังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆมาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆมีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองปัญหาต่างๆด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุกๆโอกาสมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2552 : 15-20)

#### มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู มีดังต่อไปนี้

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญาจิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคมศาสตร์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2552 : 12-15)

#### จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

การประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาตน ให้มีคุณธรรม มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ พึงใช้วิชาชีพในการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ในกิจการนั้น

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงซื่อสัตย์ต่อผู้รับบริการรักษาความลับและผลประโยชน์ในทางที่ถูก ของ ผู้รับบริการ ละเว้นการแสวงหา

ผลประโยชน์อันมิชอบ และให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช่อภิสิทธิ์ให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

4. จรรยาบรรณต่อบุคลากรในองค์กร ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา  
พึงมีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก รักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล

5. จรรยาบรรณต่อองค์กร ชุมชน และสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา  
พึงให้ความสำคัญและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมขององค์กร อย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษาคูต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าว ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

## วินัยและการกระทำผิดวินัย

### สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นที่สนใจของประชาชนและสื่อมวลชน ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการครูเอง และภาพพจน์ของข้าราชการครูโดยส่วนรวมอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ชุมชน และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น จากการศึกษาถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยจะพบสาเหตุที่สำคัญ โดยได้มีผู้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยไว้หลายสาเหตุ ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2552 : 15) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า มีสาเหตุใหญ่ ๆ 5 ประการ คือ

1. พฤติกรรมตนเอง ได้แก่
  - 1.1 นื้อราษฎร์บังหลวง
  - 1.2 ขาดประสบการณ์หรือความรู้
  - 1.3 มีความโลภ
  - 1.4 หลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์

- 1.5 ติดสุรายาเสพติด
- 1.6 มักรมากในกามคุณ
- 1.7 เล่นการพนัน
2. สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่
  - 2.1 เงินเดือนน้อยไม่พอกับค่าครองชีพ
  - 2.2 สวัสดิการไม่เพียงพอ
  - 2.3 เศรษฐกิจผันผวน
3. สภาพทางสังคม ได้แก่
  - 3.1 การฟุ่มเฟือย
  - 3.2 การสร้างค่านิยมที่ผิด
  - 3.3 มีแหล่งอบายมุขมาก
  - 3.4 สังคมจะยกย่องคนร่ำรวย
  - 3.5 ภาษีสังคม
  - 3.6 พวกมากลากไป
4. ระบบบริหารราชการ การบริหารราชการถ้าไม่จัดระบบให้ดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติราชการเกิดความเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ได้แก่
  - 4.1 ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย
  - 4.2 การกระจายอำนาจ
  - 4.3 การใช้กฎหมายขาดความจริงจัง
  - 4.4 ระบบอุปถัมภ์
  - 4.5 หน่วยงานหรือองค์กรหย่อนการบังคับบัญชา
  - 4.6 การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม
  - 4.7 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. สภาพทางจิตใจ สภาพทางจิตใจของข้าราชการเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการกระทำผิดทางวินัย สภาพจิตใจของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยสี่ด้าน ดังนี้ คือพฤติกรรมตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม ระบบบริหารราชการ ซึ่งกระทบกระเทือนหรือช่วยยั่วยุให้มนุษย์ตกอยู่ในอำนาจของความเจ็บปวด ความขมขื่นหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้กับมนุษย์ตัดสินใจที่จะทำอะไรได้หรืออาจจะนำไปสู่การกระทำผิดคิดมิชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2552 ก : 61) กล่าวถึง สาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
2. ความไม่เข้าใจระเบียบราชการ
3. จงใจทุจริต
4. ปัญหาอารมณ์ เศรษฐกิจ สังคม
5. ความประมาท เลินเล่อ คึกคะนอง

ประวีณ ณ นคร (2553 ก : 90-98) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษากระทำผิดวินัย มีหลายประการ ดังนี้

1. ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ตัว เช่น
  - 1.1 ไม่รู้วินัยดีพอจึงได้กระทำผิด
  - 1.2 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินจึงทำผิด
  - 1.3 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุจึงทำผิด
  - 1.4 ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการลาจึงทำผิด
  - 1.5 ไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและระเบียบปฏิบัติราชการ

2. อิทธิพลบีบบังคับ ได้แก่

- 2.1 อิทธิพลของข้าราชการเก่า
- 2.2 อิทธิพลของผู้ประกอบมิชชันนารี
- 2.3 อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย
- 2.4 อิทธิพลของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือราชการประจำ

3. ความจำเป็นชักนำ ทำให้การกระทำผิดวินัยทำให้มีปัญหาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

3.1 ทูคซ์ โศก โรค ภัย ข้าราชการที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับทูกซ์ โศก โรค ภัยอาจขาดสติ ทำผิดวินัยได้

3.2 สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย ได้แก่ อบายมุข โอกาสเปิดช่องล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี และความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน

4. ความกดดันทางอารมณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 5) ได้กล่าวว่าสาเหตุของการกระทำผิด วินัยข้าราชการครู สามารถแบ่งสาเหตุการกระทำผิดได้ดังนี้

1. เกิดจากด้านปัญหาส่วนตัวของผู้กระทำผิดวินัย ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจครอบครัวยากจน มีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมาก เช่น การศึกษาบุตร การศึกษาต่อของตัวข้าราชการ ความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ทำตัวเกินสภาพของตนและไม่รู้จักประมาณตน ลุ่มหลงในอบายมุข ไม่มีความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ประมาทเลินเล่อ เกิดความชั่วโดยสันดาน

2. ด้านผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือรู้เห็นเป็นใจด้วย หน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้อและช่วยผู้กระทำผิดวินัย เช่น ขาดการตรวจสอบ กำกับ คุนแล เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาไม่ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัย ผู้บังคับบัญชา มีการเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงาน ไม่ยึดมาตรฐานการลงโทษในการลงโทษผู้บังคับบัญชา ไม่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและอุดมการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสรุปได้จากปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมักหลงอำนาจชอบใช้สิทธิ์ รื้อบทวินัยแต่กระทำด้วยความคิดว่าคนอื่นจับไม่ได้และกระทำไปด้วยความดี ถ้อยดี ความประมาท เลินเล่อ คึกคะนอง ไม่ใช้ความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์ ชอบเล่นการพนัน มีความโลภ จงใจทุจริตมักมากในกามคุณ การสร้างค่านิยมที่ผิด ภายสังคม มีการกระจายอำนาจและใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลเหนือราชการประจำมาเอื้อประโยชน์แก่พรรคพวกเพื่อนพ้องในหน่วยงานของตนเอง โดยไม่ยึดมาตรฐานการลงโทษในการลงโทษ

#### การเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องมีหลักการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โดยได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ประวิณ ฒ นคร (2553 ก : 242 – 243) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำงาน และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี

แก่ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ดูแลเอาใจใส่ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

3. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤตชั่วไม่ทุจริตคดโกงหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ

4. ความรักสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการทำงาน มีความสามัคคีสมานสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

5. ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ทำงานอย่างมีระเบียบวินัยด้วยความวิริยะอุตสาหะ

7. อุทิศตน คือการยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือทำกิจการใดๆ จะทำเพื่อสิ่งนั้น การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีอุทิศตน จึงเป็นการทำงานที่มีเป้าหมาย อุทิศตนในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท และมีระเบียบวินัย เพื่อให้บรรลุผลตามอุทิศตนที่ตั้งไว้

8. ความภาคภูมิใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ทำความดี ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ทำงานอย่างมีวินัย รู้สึกว่าตัวเองมีเกียรติในการที่ได้ทำในสิ่งนั้นๆ และมีความตั้งใจจริงในอันที่จะทำสิ่งดีๆ นั้นต่อไป

9. ความกล้า เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่น เพื่อให้หลุดพ้นจากสิ่งทีกลัวนั้น เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง เป็นต้น

10. ความละเอียด เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการรู้สึก ละอายที่จะกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องหรือไม่สมควรหรือเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการต้องทำดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยด้วยตนเอง

11. ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

12. ความเคยชิน ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อม ไม่ผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2553 ข : 8) ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. วินัยเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคม และ

ประเทศชาติ ในฐานะที่ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กุลบุตร  
กุลธิดาและประชากรของชาติจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะความเป็นผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือ  
บทบาทของตนในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสม เชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครู  
กระทำผิดวินัยจะลดลง

3. วินัยเป็นมาตรการส่งเสริมและป้องกัน ไม่ใช่เป็นมาตรการตอบโต้ข้าราชการครู  
ผู้กระทำผิดวินัย

4. การเสริมสร้างวินัยจะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือการให้ความรู้ความ  
เข้าใจข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครูบัญญัติไว้อย่างไรบ้าง จะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง การสร้าง  
ความรู้สึกว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ ในฐานะที่เป็นข้าราชการครูการแสดงพฤติกรรมเป็นการแสดง  
พฤติกรรมตามข้อบัญญัติทางวินัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยและแนวคิดด้านการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาทั้งนี้ การสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรัก  
สภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ ความกล้า ความละเอียด ความซื่อตรง ความ  
เคยชิน ความเป็นผู้นำ ความรู้ความเข้าใจข้อบัญญัติทางวินัยข้าราชการครู ถือเป็นปัจจัยและแนวคิด  
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าด้วย  
ความวิริยะ อุตสาหะและเอาใจใส่อย่างระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

#### **การป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย**

การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องมีหลักการ  
ป้องกันการกระทำผิดวินัยได้บังคับบัญชา และถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา  
จะต้องขจัดสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่  
ทำให้กระทำผิดวินัย เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ  
โดยได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะแนวคิดการป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

ชำนาญ สอนชื่อ (2551 : 17-18) ได้เสนอการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู  
โดยจำแนกเป็น 3 วิธี คือ

1. โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เนื่องจากสาเหตุที่ครูกระทำผิดวินัย เพราะขาดความรู้  
ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ จึงหาวิธีป้องกัน ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่ม  
แจ้งทั้งข้าราชการครูที่บรรจุใหม่หรือเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า



- 1.2 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แยกข้าราชการครู
  - 1.3 การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องรับทราบ
  - 1.4 การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญที่อาจจะกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น การเงิน
  2. โดยการหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เนื่องจากความต้องการความลับซึ้งใจของข้าราชการครูที่ถูกเก็บกดไว้ อาจเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดวินัยได้ จึงหาวิธีป้องกันโดย
    - 2.1 ให้โอกาสข้าราชการครูได้มีการปรับทุกข์กับผู้บังคับบัญชา หรือกับบุคคลอื่น
    - 2.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เพื่อให้มีโอกาสรับฟังปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ และการชี้แจงทำความเข้าใจ
    - 2.3 การจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
    - 2.4 การจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
    - 2.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์
  3. โดยการใช้มาตรการป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเนื่องจากข้าราชการกระทำผิด เพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบังคับ ถูกชักนำให้กระทำควหาทางป้องกันโดย
    - 3.1 การดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
    - 3.2 ให้ความช่วยเหลือ หรือหาทางออกที่ไม่เป็นความผิดวินัยข้าราชการ
    - 3.3 ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
    - 3.4 จัดระบบควบคุมการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
    - 3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการครูเห็นและปฏิบัติตาม
    - 3.6 การมอบหมายงานให้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- ประวิณ ณ นคร (2553 ค : 89-100) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการทำผิดวินัย ดังนี้
1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
  2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลมืดบอดบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย
  3. ดูแลระมัดระวังและช่วยให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย
  4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการ ได้มีทางระบายความรู้สึกความต้องการหรือข้อขัดข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องหาวิธีการป้องกันอย่างหลากหลาย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการ สร้างทางระบายอารมณ์ การหาวิธีลดความกดดันของข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบ แบบแผนที่ทางราชการได้กำหนดไว้

#### การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย

การพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการมีวินัยอยู่เสมอ โดยได้มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ไว้ดังนี้

โกวิท หมวกโรสง (2553 : 36) กล่าวว่า การฝึกอบรมว่ามุ่งไปที่การสร้างปัจจัยส่งเสริมวินัยนั้นอาจกระทำโดยจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างประกอบกัน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ความรู้ ให้ข้าราชการรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัยและมีความกลัวไม่กล้าทำผิด

2. เพื่อเตือนสติ ให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความซื่อตรง มีอุดมคติในการทำงานและมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการซึ่งต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์และความลับของทางราชการ

3. เพื่อปรับเจตคติให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคมและประเทศชาติให้ทำงานด้วยอุดมคติเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตสาธารณะในการทำงาน

4. เพื่อปรับพฤติกรรม ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย

ประวิณ ณ นคร (2553 ง : 247-248) กล่าวว่า การฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย อาจกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างประกอบกัน และได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การสอน เป็นการชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1.1 ให้มีความรู้ คือ ให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ที่เข้ารับราชการใหม่

1.2 ให้เห็นความจำเป็น คือ ให้เกิดความสำนึกว่าข้าราชการมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ในแบบแผนหรือวินัยข้าราชการ

1.3 ให้เห็นคุณค่า คือ ให้ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่าจะช่วยสร้างชาติ ความเจริญ ความสำเร็จให้แก่ตนเอง ส่วนรวม และประเทศชาติ ให้เห็นโทษของการไม่มีวินัย และประโยชน์ของการมีวินัย

1.4 ให้สำนึกและสังวร ระมัดระวัง คือ ให้สำนึกผู้ผิดชอบชั่วดี ให้ยับยั้งชั่งใจ ขอมอดกลั้นการกระทำบางอย่างที่เป็นอบายมุข หรือสิ่งที่จะกระทำผิดวินัย

1.5 ให้ปฏิบัติ เป็นการชี้แนะนำโดยชัดเจน ให้ปฏิบัติตามวินัย โดยการชักจูง กำชับ หรือการตักเตือน

2. การประชุมสัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จะให้ความรู้ เตือนสติ ปรับเจตคติและปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้ โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้จากกันและกัน เตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับเจตคติโดยยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลส่วนรวมของกลุ่มให้แต่ละคนมีส่วนร่วม และให้กลุ่มชักนำผู้เข้าร่วมแต่ละคนในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดีซึ่งถ้าใช้เรื่องเกี่ยวกับวินัยเป็นจุดหมายในการประชุมสัมมนา หรืออภิปรายก็จะเป็นทางสร้างวินัยแก่ข้าราชการที่เข้าร่วมฝึกอบรม วินัยนี้ใช้ได้ทุกโอกาส โดยไม่ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าการอบรมแต่จะเป็นการสอนตนเอง ให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงตัวเองด้วยจิตสำนึกที่เกิดจากการประชุมสัมมนา หรืออภิปราย

3. การทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง กิจกรรมบางอย่างช่วยเตือนสติข้าราชการให้สำนึกถึงหน้าที่ที่ต้องรักษาวินัย เช่น การดูภาพยนตร์ที่ให้สติในการรักษาวินัย สรุปได้ว่า การที่ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัยโดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่พัฒนาส่งเสริมวินัย และมีเทคนิค การสอน การประชุมสัมมนา อภิปราย การทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดความรู้ เพื่อเตือนสติ เพื่อปรับเจตคติให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อทางราชการ เพื่อปรับพฤติกรรม ล้วนแต่เป็นการให้ข้าราชการมีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวินัยข้าราชการครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์ริรมย์ เขต 1 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

วิรัตน์ มนัสสนิทวงศ์ (2551 : 147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีความเห็นต่อแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความตระหนักในจรรยาบรรณของข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ธีรารัง สุภาการ (2552 : 139) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาต่อการส่งเสริมการกระทำตามวินัยของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และ ด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการกระทำตามวินัยข้าราชการครู ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านการให้ความรู้เรื่องวินัยไม่แตกต่างกัน

โกวิท หมวกไชยสง (2553 : 146) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านการป้องกันและการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูทั้ง โดยรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่ามีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยรวมโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตรีภพ ชินบุรณ์ (2553 : 53) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการในด้านการให้ความแก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัย ละด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่ง ใช้วิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อร่าม แก้ววิจารณ์ (2553 : 141) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเป็นผู้นำและการสร้างผู้นำ และด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับที่แตกต่างกัน 3) สถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 โดยรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 6 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 6 ด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ

ควรทำงาน โดยมีการวางแผนแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนรองลงมา คือควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานและควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนตามลำดับ

### งานวิจัยต่างประเทศ

จินเจอร์ (Ginger. 2004 : 151) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องข้อบัญญัติวินัยที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับกลางและระดับสูง ในภาคตะวันออกเฉียงตอนบนของเมืองเทนเนสซี พบว่า ข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับวินัยในปี 1997 ส่งผลในการตัดสินใจ และการบริหารการศึกษาของอาจารย์ใหญ่ไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล ข้อมูลที่วิเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงตอนบนของเมืองเทนเนสซี นั้นมีความต้องการปรับปรุงข้อกำหนดวินัยในเรื่องส่วนตัวกับกฎหมายการศึกษาที่ล้าหลัง โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องการ 1) การกำหนดความแน่นอนเกี่ยวกับวินัย 2) การประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติหน้าที่ด้านวินัย 3) บทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4) ความสามารถกำหนดและมีทางเลือกในการดำเนินการทางวินัย 5) พิทักษ์ผลประโยชน์เกี่ยวกับกระบวนการทั่วไปเกี่ยวกับวินัย

ไมแอทท์ (Myatt. 2005 : 54) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา วินัย การให้ออกจากงานของข้าราชการระดับสูง พบว่า การพิจารณาคำเนินการทางวินัยของข้าราชการระดับสูงนั้น ภาครัฐได้มีรูปแบบที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและคุณค่าของข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในหน่วยงาน โดยการศึกษาวิจัย พบว่า คณะกรรมการมีความลำบากใจในการลงโทษให้ออกจากราชการของข้าราชการระดับสูงในหน่วยงานของรัฐ อันเนื่องจากกลัวจะขาดบุคลากรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ

เอนเกอร์ และคณะ (Enger et al. 2006 : 51) ได้ทำการวิจัย เรื่องใครเป็นผู้ควบคุมการทำผิดวินัย เปรียบเทียบระหว่างความสำนึกของครูใหญ่กับครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปรากฏผลดังนี้ การศึกษาที่ทดสอบการวางตัวของครู และครูใหญ่ในความรับผิดชอบ สำหรับการปฏิบัติตามวินัยของนักเรียน เปรียบเทียบระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ต่อสถานการณ์ช่วงสั้น ๆ โดยใช้ครูผู้สอนและครูใหญ่ทั้งสองระดับ สืบหาความเข้มงวดในเหตุที่เกิดขึ้น การค้นหาชี้ให้เห็นว่ามีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในความรับผิดชอบเรื่องทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในบรรดากลุ่มทั้งหมดด้วยการพิจารณาในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป และเห็นด้วยอย่างยิ่งในระหว่างกลุ่มประถมและกลุ่มมัธยม ในเรื่องการกวดขันและความรับผิดชอบการเพิ่มความกวดขันเรื่องวินัย จะเป็นเรื่องของครูใหญ่ ส่วนเรื่องความผิดทั่วไปเป็นเรื่องของครูผู้สอน ข้อยุตินี้ได้รับความเห็นด้วยอย่างมาก

เกี่ยวกับการดูแลการทำผิดวินัยบางอย่างและยังมี กฎ ระเบียบ ที่ยังไม่ชัดเจนในการจัดการเกี่ยวกับความผิดอื่น ๆ

โอคีย์ และคัสสิก (Okey & Cusick, 2007 : 224) ได้ทำการวิจัย เรื่องการกระทำผิดทางวินัย และสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่กระทำผิดในลักษณะไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่เอาใจใส่ และไม่ระมัดระวังผลประโยชน์ของทางราชการ การสอบบรรจุครู รองลงมาได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม เรื่องการเงิน พัสดุ ตามลำดับ โทษส่วนใหญ่ที่ได้รับ คือ โทษตัดเงินเดือน รองลงมา คือ โทษลดขั้นเงินเดือน โดยผู้กระทำผิดมากที่สุด คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมา คือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในการกระทำผิดนั้นส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น สาเหตุจากเรื่องส่วนตัว การจงใจ กระทำความผิด ขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประมาทเลินเล่อ ไม่เข้าใจระเบียบราชการ สาเหตุจากระบบบริหาร เช่น การขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสาเหตุจากสังคมภายนอก เช่น การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคมมาเกี่ยวข้องกับงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ พบว่าข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัย ื่อต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อกำหนดของวินัย การส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูของการบริหารงานบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ข้าราชการครูปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จัดการฝึกอบรม สัมมนา เรื่องการปฏิบัติตนในการส่งเสริม การป้องกัน และพัฒนา วินัย ของข้าราชการครู เพื่อให้เกิดคุณภาพ และประ โยชน์ของทางราชการ