

0.6

2.3-0-22



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

Humanities and Social Sciences
Journal of Graduate School,
Pibulsongkram Rajabhat University
Vol. 10 No.2 July-December 2016

Print ISSN: 2408-1256

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

บทความวิชาการ

โซเชียลทีวี กับ โลกทัศน์ใหม่ในการรับชมกีฬาฟุตบอล

เอกรงค์ บัณฑิตพงษ์..... 1

บทความวิจัย

การพัฒนาเทคนิคการไต่เทรตโดยใช้หลักการไมโครสเกลสำหรับใช้ในห้องเรียนวิทยาศาสตร์

ประภรณ์ เลิศสุวรรณไพศาล พิทักษ์ อยู่มี อนงค์ ศรีโสภา..... 18

การประยุกต์ใช้บัญชีเพื่อการจัดการสำหรับการตัดสินใจผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวตามระบบการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี

(GAP: Seed): กรณีศึกษา ของเกษตรกรในเขตจังหวัดพิษณุโลก

อุษณีย์ เสี่ยงพานิช..... 37

ความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตที่มีต่อการใช้สื่อการสอนของอาจารย์สาขาวิชานิเทศศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ทิชญาพร ประครองใจ เอกรงค์ บัณฑิตพงษ์..... 55

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

วันสว่าง สิงห์ชัย พูนชัย ยาวีราข ประเวศ เวชชะ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว..... 66

เปรียบเทียบอัตลักษณ์ละครชาตรีจังหวัดเพชรบุรี กับละครชาตรีจังหวัด

ศรีรัตน์ วิสุทธิพันธ์ จินตนา สายทองคำ พิมพ์ภัทร์ ฌมรงค์ศักดิ์..... 87

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีเมตาคอกนินชันเพื่อส่งเสริมความสามารถใน

การแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2

สุกัญญา แยมกลีบ จักรกฤษณ์ สมพงษ์ อังคณา อ่อนธานี..... 103

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้โมเดลการแปลงของเลขด้วยตัวต่อเลโก้ (LEGO®) เพื่อเสริมสร้าง

มโนทัศน์และความคงทนในการเรียนรู้ เรื่อง เศษส่วนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ชยานันต์ จิรสินกุลโรจน์ กิจติ รอดเทศ วรินทร์ สุภาพ..... 122

การศึกษามลภาวะการจัดการเรียนการสอนระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์

อัญชลี สุขในสิทธิ์..... 138

การสำรวจความต้องการเพื่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

อดุลย์ จันตา สมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์ ชไมพร ดิสถาพร..... 155

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงศ์..... 174

การพัฒนาแบบวัดความเป็นไทยของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประภฤติยา ทักษิโม พัทธราลัย มีทรัพย์..... 194

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงธุรกิจที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิจิตรา จำลองราษฎร์ ไพศาล รังธชัย วาสิกา ไพฑูริย์ อดิรัตน์ วุฒิสรีเสถียรกุล..... 213

การพัฒนาหลักสูตร รายวิชาเพิ่มเติมการใช้ทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

อัญชลี อินทียา บัญญัติ ชำนาญกิจ นวลศรี ชำนาญกิจ..... 228

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

Factors Affecting the Violations of Disciplines of Teachers
under the Primary Educational Service Area

Office Phetchabun Province

ณัฐตะวัน ลิมประสงค์

Nattawan Limprasongk

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 2) ปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการ และ 3) แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.00

2. ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวทางมาตร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

1) การพัฒนาข้าราชการ โดย

ความสำคัญของวินัยข้าราชการ

วินัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2)

ที่ดีในการรักษาวินัย อบรมชี้

และบทบาทภาระหน้าที่ ปก

ยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย แ

อย่างเสมอภาคและเป็นไปตา

การรักษาวินัยในแต่ละหน้

และพฤติกรรมของข้าราชการ

และข้อบังคับทางวินัยให้เหมา

จำเป็นของข้าราชการ 4) ร

ควรมีบทลงโทษที่รุนแรงและ

การปฏิบัติงานในปัจจุบัน 5) จ

สถานการณ์ในปัจจุบัน จัดส่ว

มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

คำสำคัญ: ปัจจัย การกระทำ

Abstract

The purposes of government efficient discipline teacher discipline offenders perpetrators of teachers Phetchabun province. The Education Office Phetchabun instrument was a questionnaire standard deviation and cc

The research four

¹ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

* Corresponding author; email: tawan.su@hotmail.com

3. แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ข้อสรุปเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาข้าราชการ โดยการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี ปรับทัศนคติให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวินัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย อบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และบทบาทภาระหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชาและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย และกวดขันการรักษาวินัย รวมทั้งดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย
- 3) การบริหารงานของส่วนราชการจัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของข้าราชการ เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางวินัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันตลอดจนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพจำเป็นของข้าราชการ
- 4) ระเบียบข้อบังคับด้านวินัย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย ควรมิบ толงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาดปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 5) ด้านสวัสดิการควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

คำสำคัญ: ปัจจัย การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of knowledge on the government efficient disciplinary law in B.E. 2547, 2) to study factors that make teacher discipline offenders, 3) to study the disciplinary measures against perpetrators of teachers under the Primary Educational Service Area Office Phetchabun province. The population of the study is the teachers of District Education Office Phetchabun. The samples in this study were to participants. The instrument was a questionnaire and the data were analyzed by percentage, standard deviation and content analysis.

The research found that

1. The level of knowledge on the government efficient disciplinary law in B.E. 2547 from Primary Educational Service area Office Phetchabun overall is at a low level of 50.00 percent

2. Factors that cause teacher malfeasance in terms of personal factors as a whole were moderate with the mean of 2.26 and in terms of performance was moderate the mean of 2.29

3. The disciplinary measures against the perpetrators and discipline of teachers from Primary Educational Service Area Office Phetchabun were as follows:

1) The development of school teachers by cultivating good conscience and raising awareness of being a good teacher and the importance of teachers' disciplines building up their knowledge on rules and regulations, 2) in terms of supervisors' performances: they should behave well and be good role models for teachers in terms of following: training teachers to understand the rules and disciplines; to be aware of their own duties; supervising and promoting good teachers fairly and equally under the law. 3) In terms of government administration, the government efficient behavior. The laws and regulations should be proposed for the reform up to appropriateness and updated and government their welfare should be provided according to their needs. 4) The rules and regulations themselves should be conducted by legislating more severe and stricter laws and penalties; improving the rules and regulations to suit the current situations. 5) in terms of welfare, official salary should be adjusted to fit the current situation, help government employees to reduce the cost of living.

Keywords: Factors, Disciplinary Action against the Teachers

บทนำ

ในระบบราชการซึ่งเป็นระบบบริหารงานที่มีขนาดใหญ่ของประเทศไทย จำเป็นต้องมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับขึ้น เพื่อเป็นกรอบควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่และอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ เพราะหากให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากกฎระเบียบข้อบังคับแล้ว ข้าราชการเหล่านั้นก็จะไม่มีแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือเป็นเหตุให้ไม่เอาใจใส่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดปัญหาทุจริต (กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531)

วินัยข้าราชการพลเรือน เป็นปัจจัย
ราชการของข้าราชการพลเรือน
ข้าราชการพลเรือนจะมีความสำ
ในทางที่ดีอีกทั้งเป็นพื้นฐานเบื้อง
อย่างมีความรับผิดชอบได้ผลดี
สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ
กฎหมายต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานค
2) วินัยต่อประชาชน 3) วินัยต่
ราชการ 6) วินัยต่อตนเอง วินัยช
ต่อตัวข้าราชการเองเท่านั้น แต่
จะต้องสั่งและมอบหมายงานให้
รวมทั้งรับผิดชอบในการส่งเสริม
หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัย
ในผลงานนั้นด้วย (สวัสดิการส
คณะกรรมการข้าราชการพลเรื่อ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ดังนี้ 1) สาเหตุภายนอกที่ทำให้
มือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่อง
ผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุทางใจ
ไม่ใส่ใจ ขะล่าใจ เฉลอใจ ล่อใจ
ขึ้นพื้นฐาน, 2553: 4)

วินัยข้าราชการนั้น มีจ
วัตถุประสงค์หลักของทางราชการ
ของประชาชน การกระทำใดที่
กำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงป
จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ
การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรี
เนื่องจากข้าราชการในฐานะที่
ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ป
เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชา
หน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมมี

วินัยข้าราชการพลเรือน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับวินัย นอกจากวินัยข้าราชการพลเรือนจะมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวม เพราะวินัยจะเป็นเครื่องนำคนไปในทางที่ถูกต้องทั้งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในอันที่จะกำกับหรือส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีความรับผิดชอบได้ผลดีมีประสิทธิภาพ หากข้าราชการผู้ใดไม่มีวินัยดีพอแล้วก็ย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี วินัยข้าราชการได้กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) 1) วินัยต่อประเทศชาติ 2) วินัยต่อประชาชน 3) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา 4) วินัยต่อผู้ร่วมงาน 5) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ 6) วินัยต่อตนเอง วินัยข้าราชการพลเรือน มิใช่จะมีความสำคัญแต่เพียงต่อทางราชการและต่อตัวข้าราชการเองเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บังคับบัญชาเพราะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องสั่งและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและต้องกำกับตรวจสอบ รับผิดชอบงานนั้น รวมทั้งรับผิดชอบในการส่งเสริม ดูแล และระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยอีกด้วย หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยงานก็จะไม่ก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบในผลงานนั้นด้วย (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้ 1) สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อบายมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่เต่งงานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ขะล่าใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 4)

วินัยข้าราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ และความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ นอกจากนี้วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการจึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ เนื่องจากข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจและเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็必将มีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย แต่ในความเป็นจริงข้าราชการกลับให้ความสำคัญต่อวินัย

ข้าราชการ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นและต้องถูกดำเนินการทางวินัยอันนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการเอง แม้การปราบปรามผู้กระทำผิดจะเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาวินัยแต่ก็เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ ปัจจุบันยังมีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออกข้าราชการ ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อตัวเองยังมีผลกระทบไปถึงครอบครัวด้วย ดังเช่น สมานรังสิโยภรณ์ (2535) ได้กล่าวเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วามมนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตนเอง การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ด้านการกระทำผิดวินัยหรือลดการกระทำผิดวินัย ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน ด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการครู จึงทำการศึกษาเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลและวิเคราะห์ หาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการ
3. เพื่อหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: เป็นการศึกษาสภาพการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

2. ขอบเขตพื้นที่

สังกัดสำนักงานการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่การศึกษาประถมศึกษาเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติและ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หรือภาระหนี้สิน เล่นการพนاسาว อุปนิสัยส่วนตัว ขาดควและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกดดัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบกระทำผิด มีสิ่งเย้ายวนล่อให้ปฏิบัติงานล่าสมัยและมีรายแนวทางมาตรการส่งเสริมและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สถานศึกษาที่ส่งเข้ารับกประถมศึกษา จังหวัดเพชรตัวแปรที่ศึกษา: i มีผลข้าราชการครู สังกัดหรือสื่อที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์แบบสอบถาม โดยไปทำการตามพระราชบัญญัติ

2. ขอบเขตพื้นที่การศึกษาวิจัย: ผู้บริหาร ข้าราชการครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ของ สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 โดยมุ่งเน้นศึกษาที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายรับ รายจ่าย หรือภาระหนี้สิน เล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้ยาเสพติด อบายมุขต่างๆ พฤติกรรมทางเพศเรื่องชั่วช้า อุนิสัยส่วนตัว ขาดความรู้ความเข้าใจต่อวินัย การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย ปัญหาครอบครัว และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบล้นมือ ทำตามตัวอย่างที่ไม่ดี ขาดขวัญกำลังใจ โอกาสที่เอื้อต่อการกระทำผิด มีสิ่งเย้ายวนล่อใจจากสภาพแวดล้อม การสมยอมของผู้มาใช้บริการ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัดและการแสวงหาแนวทางมาตรการส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ จากสถานศึกษาที่ส่งเข้ารับการอบรม ที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 180 คน

ตัวแปรที่ศึกษา: คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และปัจจัยการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามเลือกตอบ (Checklist) ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จำนวนคำถาม 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ 0 คะแนน และคะแนนจากความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ของข้าราชการได้ 3 ระดับ คือ คะแนนรวม 8-10 คะแนน ความรู้อยู่ในระดับสูง คะแนนรวม 5-7 คะแนน ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนรวม 1-4 คะแนน ความรู้อยู่ในระดับต่ำ ส่วนที่ 3 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จำนวนคำถาม 27 ข้อ โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดสภาพความเป็นจริง ซึ่งแบ่งระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการที่พบในหน่วยงานเป็น 3 ระดับ คือ ไม่มี มีบ้าง และเป็นประจำ โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ดังนี้

ตาราง 1 ตารางเทียบระดับพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

ระดับพฤติกรรม	ร้อยละ	หมายถึง
เป็นประจำ	0.00 – 33.33	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง
มีบ้าง	33.34 – 66.67	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง
ไม่มี	66.68 - 100	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จำนวนคำถาม 17 ข้อ โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดความคิดเห็นซึ่งดัดแปลงมาจากมาตรวัดแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ได้ดังนี้

ตาราง 2 ตารางเทียบช่วงคะแนน

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน
ระดับต่ำ	1.00 - 2
ระดับปานกลาง	2.01 - 3
ระดับสูง	3.01 - 4

ส่วนที่ 5 ข้อคิด

วินัยของข้าราชการครู สังกัด
ปลายเปิด (Open-Ended C
การทดสอบแบบ

1. ตรวจสอบคุณ

เนื้อหา (Content Validity
of Item Objective Cor
สอดคล้อง 0.917 นำแบบส

2. นำเครื่องมือ

เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ จำ
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
(α -coefficient) ตามวิธีการ

การเก็บรวบรวม

ข้อมูลที่รวบรวม

1. ข้อมูลทุติยภูมิ

ทางวินัย ปัจจัยที่มีผลต่อการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เกี่ยวข้อง ได้จากการรวบรวม
วินัยข้าราชการครู สังกัดสำ
ออนไลน์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระราชบัญญัติระเบียบข้า
ที่ 3) พ.ศ. 2553 การกระทำ

ตาราง 2 ตารางเทียบช่วงคะแนนระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน	หมายถึง
ระดับต่ำ	1.00 - 2.00	สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ
ระดับปานกลาง	2.01 - 3.00	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับสูง	3.01 - 4.00	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา
วินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นคำถาม
ปลายเปิด (Open-Ended Questions)

การทดสอบแบบสอบถาม

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index
of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าเริ่มต้นที่ 0.6 ขึ้นไป ได้ค่าความ
สอดคล้อง 0.917 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำเครื่องมือการวิจัย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
เดียวกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมด
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.8520

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำเนินการ
ทางวินัย ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่
เกี่ยวข้อง ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ หนังสือ งานวิจัย รายงานการดำเนินการทาง
วินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ และระบบ
ออนไลน์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับ
ที่ 3) พ.ศ. 2553 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำ

ผิวดินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 200 ชุด ได้รับกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.00 นำไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ (F) และค่าร้อยละ (P)
2. ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน คือ ค่าความถี่ (F) และค่าร้อยละ (P) และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่นำมาศึกษา คือ ผู้ที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามโครงการ “กฎหมายที่ครูควรรู้” จากการส่งแบบสำรวจการเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 200 ชุด มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้นจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ลำดับรองลงมา อายุ 36-45 ปี จำนวน

37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก การศึกษาระดับปริญญาเอก 2.80 เป็นครู จำนวน 128 เป็นร้อยละ 25.60 และลำดับ

ส่วนที่ 2 ความ

พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ผล

ข้าราชการครู พ.ศ. 2547

พิจารณาจากระดับความรู้

ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.

ตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้า

ข้าราชการตามพระราชบัญญัติ

และไม่แน่ใจมีคะแนนรวม

4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8

วินัยข้าราชการตามพระราช

พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3)

ข้าราชการตามพระราชบัญญัติ

2551 และ (ฉบับที่ 3) พ

และข้อ 9 ซึ่งอาจกล่าวได้

ตาราง 3 ระดับความรู้

2547 แก้ไขเพิ่มเติม

สำนักงานการศึกษ

ระดับความรู้

พระราชบัญญัติระเบียบ

ความรู้สูง

ความรู้ปานกลาง

ความรู้ต่ำ

37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยที่สุดอายุ 46-55 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาเอก 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และระดับปริญญาโท 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 เป็นครู จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และรองลงมาคือ อื่นๆ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พิจารณาจากระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ 0 คะแนน เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 พบว่าข้าราชการตอบคำถามผิดและไม่แน่ใจมีคะแนนรวมมากกว่าตอบถูก รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 ข้อ จาก 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 10 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นจำนวนมาก และมีความเข้าใจด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นอย่างดีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ จาก 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 9 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 3 ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547		
ความรู้สูง	33	18.33
ความรู้ปานกลาง	57	31.67
ความรู้ต่ำ	90	50.00
รวม	180	100

จากตาราง 3 พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 อยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือมีความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 คน และมีความรู้ในระดับสูง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการในหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเสี่ยงของหน่วยงานที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยข้าราชการ พบว่าโดยภาพรวมผลลัพธ์การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ รายละเอียดตามตาราง

ตาราง 4 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (N = 180)

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ	เป็นประจำทุกวัน
1. มีการคัดค้าน คัดค้าน หรือเป็นประจักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	67.2	30.6	2.2	มีบ้าง
2. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	44.4	50.0	5.6	มีบ้าง
3. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน พัสดุ	58.3	33.3	8.3	มีบ้าง
4. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนาขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงจนมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นต้น	56.7	37.2	6.1	มีบ้าง
5. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	53.9	41.7	4.4	มีบ้าง
6. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้อง	70.0	26.7	3.3	มีบ้าง
7. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	50.0	47.2	2.8	มีบ้าง
8. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	57.8	36.1	6.1	มีบ้าง
9. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	71.7	25.0	3.3	มีบ้าง
10. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่	73.9	22.2	3.9	มีบ้าง

รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมเข้า
การนั้น เป็นต้น

ตาราง 4 (ต่อ)

การกระทำผิดวินัย
11. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงที่ควรรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จเขียนรายงาน
12. มีการกระทำซ้ำผู้บังคับบัญชาเหนือตนโดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
13. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว
14. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง
15. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันมิชอบโดยผิดคำสั่งของตำแหน่งหน้าที่ราชการของ
16. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการในลักษณะเดียวกันในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท
17. มีข้าราชการกระทำการก่อกวนก่อกบฏ
18. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นกลางระหว่างกลาง พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบ
19. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการประจานผู้มาติดต่อราชการ
20. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่และเรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละ
21. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
22. มีการเบิกเงินค่าเบียดเบียน ค่าพาหนะหรือค่าอาหารให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นต้น
23. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากทางราชการ
24. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้าม เช่น เล่นไพ่ เป็นต้น
25. มีการเสพสิ่งของมึนเมาจนไม่สามารถปฏิบัติราชการ หรือเมาสุราในที่ราชการ
26. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วย
27. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเบียดเบียนผู้อื่น เป็นต้น

รับผิดชอบต่อครอบครัว บำนาญไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติดนเลเหล่หมกมุ่นใน
การพนัน เป็นต้น

ตาราง 4 (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ	แปลผล
11. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลง ชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จเขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริงเป็นต้น	60.6	35.0	4.4	มีบ้าง
12. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	65.0	30.6	4.4	มีบ้าง
13. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	57.8	38.3	3.9	มีบ้าง
14. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปลอมใจงานค้างคั่ง เป็นต้น	56.1	39.4	4.4	มีบ้าง
15. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	72.2	23.9	3.9	ไม่มี
16. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใด ในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	66.3	30.0	3.7	มีบ้าง
17. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	66.7	31.1	2.2	ไม่มี
18. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่อลวงเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตา สวนลาม พูดยาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด	72.2	22.2	5.6	ไม่มี
19. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	66.7	27.2	6.1	ไม่มี
20. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตน ดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบทุจริตการ จัดซื้อ จัดจ้าง เป็นต้น	69.4	26.1	4.4	ไม่มี
21. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	66.1	28.9	5.0	มีบ้าง
22. มีการเบิกเงินค่าเบียดเบียน ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจน เงินอื่นใดที่ทาง ราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	65.6	26.7	7.8	ประจำ
23. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราชการ	82.8	12.8	4.4	ไม่มี
24. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพ้นอาทรรพ์สินกัน เช่น ไฮโล ไป ปิ่น ตัว แผลแก้ว เป็นต้น	81.1	14.4	4.4	ไม่มี
25. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิด เรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ ราชการ	71.1	25.0	3.9	ไม่มี
26. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อ ข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	74.4	20.6	5.0	ไม่มี
27. มีพฤติกรรมในเรื่องสุภาพ เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมาย ของผู้อื่น เป็นต้น	69.4	23.3	7.2	ไม่มี
รวมเฉลี่ย	65.46	29.83	4.71	ต่ำ

จากตาราง 4 พบว่าโดยภาพรวม ผลลัพธ์การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เกิดขึ้นเกือบทุกลักษณะความผิด โดยมี 1 ลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำ คือ มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ มี 14 ลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง คือมีบ้าง และมี 12 ลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นในระดับต่ำ คือไม่มี

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

ตาราง 5 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	Mean	S.D.	แปลผล
ปัจจัยส่วนบุคคล	2.52	.977	มาก
1. รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก			
2. การเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ	2.17	.974	ปานกลาง
3. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	2.06	.967	ปานกลาง
4. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวายไม่เรียบร้อย ชอบทุจริต เป็นต้น	2.19	.928	ปานกลาง
5. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย	2.32	.990	ปานกลาง
6. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น	2.38	1.031	ปานกลาง
7. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับรับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้	2.21	.938	ปานกลาง
รวม 7 ข้อ	2.26	.03404	ปานกลาง

จากตาราง 5 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 โดยในรายด้านพบว่าปัจจัยด้านรายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 และปัจจัยด้านพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.06

ตาราง 6 แสดงปัจจัยด้านกา

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

1. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเล
2. ผู้บังคับบัญชามองข้ามหรือคดัด
- งานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น
3. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีจำนวน
- ได้ทัน
4. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำ
5. ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจใน
6. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด
- การส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย
- หรือของทาง
7. มีสิ่งเร้าชวนหรือสิ่งล่อใจจากส
8. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ
9. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- รายละเอียด ขับซ้อนยุ่งยากทำให้
10. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่ง
- รัดไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยย
- ร

จากตาราง 6 พบ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกร

น้ำหนักความคิดเห็น เท่ากับ

วินัยข้าราชการโดยภาพรวม

2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 แนวทา

ส่วนนี้เป็นการแส

ของข้าราชการครู สังกัดส

ลักษณะจากแบบสอบถาม

ป้องกันการกระทำผิดวินัยแ

มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 6 แสดงปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	Mean	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน			
1. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	2.29	.989	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามองข้ามหรือทอดทิ้ง เช่น ให้ความสำคัญประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น	2.28	.976	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน	2.36	1.034	ปานกลาง
4. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการคนอื่นเคยทำไว้	2.22	.905	ปานกลาง
5. ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.22	.931	ปานกลาง
6. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็นส่วนใหญ่ การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง	2.34	1.027	ปานกลาง
7. มีสิ่งเย้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม	2.35	1.000	ปานกลาง
8. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ	2.22	.983	ปานกลาง
9. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียด ซับซ้อนยุ่งยากทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน	2.24	.937	ปานกลาง
10. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น	2.36	.990	ปานกลาง
รวม	2.29	.04154	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าข้าราชการครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการครุที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยรวมของน้ำหนักความคิดเห็น เท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง สรุปปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการโดยภาพรวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัย

ส่วนนี้เป็นการแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการสังเคราะห์จากแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาของข้าราชการครุ สามารถจำแนกประเด็นสำคัญได้ 5 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านสวัสดิการ 1) ควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ
ปัจจุบัน 2) ควรมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

1. ความรู้เกี่ยวกับวินัย
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2
ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉ
คะแนนที่มีค่ามากไปหาค่าน้อย จ
ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 254
อยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 90 คน
จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 3
18.33 ตามลำดับ ซึ่งอาจกล่าวไ
เห็น ข้าราชการไม่รู้ว่าการกระ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
เพราะการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็น
ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 25
เกิดขึ้นเกือบทุกลักษณะความ
ความผิดที่เกิดขึ้นบ้าง และมี
ได้กล่าวถึงมูลเหตุสำคัญประ
ปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 2) ปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการ และ 3) แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 180 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ โดยเรียงลำดับจากคะแนนที่มีค่ามากไปหาค่าน้อย ดังนี้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 อยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 คน และมีความรู้ในระดับสูงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ตามลำดับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการกระทำผิดนั้น เพราะขาดความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เช่น ข้าราชการไม่รู้ว่าการกระทำใดเป็นความผิดวินัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้แก่ข้าราชการเพิ่มขึ้นต่อไป เพราะการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เกิดขึ้นเกือบทุกลักษณะความผิด โดยมี 1 ลักษณะ ความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำ มี 12 ลักษณะ ความผิดที่เกิดขึ้นบ้าง และมี 14 ลักษณะ ความผิดที่เกิดขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสุรศักดิ์ บุตดา (2531) ได้กล่าวถึงมูลเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก

เนื่องจากขาดความระมัดระวังต่อจุดมุ่งหมายที่วางระเบียบวินัยไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาสได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก และปรีชา กองรอด (2551) กล่าวว่า การลงโทษผู้กระทำความผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และไม่ละเลยต่อผู้กระทำความผิด รวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังพลเข้าใจในกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบ ธรรมเนียมและบทบาทภาระหน้าที่ของตน ต้องจัดให้กำลังพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่อง ระเบียบวินัยตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ระเบียบวินัยทหารโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย

2. ปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำความผิดวินัยข้าราชการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการกระทำความผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลมากต่อการกระทำความผิดวินัยมี 1 ด้าน คือ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน แสดงว่าข้าราชการเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นสาเหตุของการกระทำความผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ซึ่งเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2530) ได้ทำการศึกษา “การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวง สาธารณสุข” พบว่าสาเหตุของข้าราชการกระทำความผิดวินัย คือ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องเงินเดือน ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทาง คุณธรรมของข้าราชการการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวก ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือยการแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือกันในทาง ที่ผิด ปัญหาระบบราชการ ได้แก่ 1) การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพ 2) กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป 3) หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทำให้เกิด ข้าราชการสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่ เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ประมวล ดอกพงษ์กลาง (2541) กล่าวว่าความจำเป็นด้านเศรษฐกิจการ ใช้จ่ายและการมีหนี้สิน ภาวะการบีบคั้นจากสังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม การ ปลดปล่อยละเลยของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ความไม่เป็นธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา การขาดจิตสำนึกและอุดมการณ์อันเนื่องมาจากระบบการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นตำรวจยังไม่มี เพียงพอ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีมากเกินไปมีการซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนผู้ปฏิบัติ เกิดความสับสน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันแล้วนำไปสู่การกระทำความผิดวินัยของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการเห็นว่าเป็นสาเหตุในการกระทำความผิดวินัย ข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำความผิดวินัยมี 2 ด้าน คือ 1) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน 2) การ ดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่าง

ต่อคนอื่น แสดงว่าข้าราชการ การกระทำความผิดวินัยและเป็นส ักการทำความผิดวินัยของข้าราชการ การละเมิดและกระทำความผิดทาง หน่วยงานหรือองค์กรขาดค ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในส่วน ไกล่ชิดจากบังคับบัญชา ฉะนั้น นิัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีและ หรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ค เสริมสร้างจริยธรรม ปฏิบัติ ปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

3. ข้อคิดเห็นและใ ของข้าราชการครู สังกัดส ีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ าคิดเห็น พบว่าข้าราชการ ีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการข ีเกี่ยวกับการพัฒนาการบ ีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพ ักทำความผิดวินัยของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับป ำการมีรายได้ไม่พอรายจ่าย ักทำความผิดวินัยมี 2 ด้าน คือ 1) 2) การดำเนินการทางวิน ีเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น ผู้วิจัย ักทำความผิดวินัยและการ ีประถมศึกษา จังหวัดเพชร

ต่อคนอื่น แสดงว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ดังกล่าว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ซึ่งทวิ สวัสดิ์ (2541) กล่าวถึงปัญหาและสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดสกลนคร พบว่าปัญหาและสาเหตุของการละเมิดและกระทำผิดทางวินัยค่อนข้างสูง เพราะคนในองค์กรไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรขาดความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ที่กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในส่วนของการปกครองบังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่กดดันดูแลอย่างใกล้ชิดจากบังคับบัญชา ฉะนั้นในส่วนของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นสมควรที่จะต้องสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อมีการประพฤติผิดหรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ตลอดจนถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัษมัธยัสถ์อดออม และมุ่งเสริมสร้างจริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น พบว่าข้าราชการมีข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวจำแนกออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี 2 ด้าน คือ 1) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน 2) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและแผน ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้าใจ โดยการจัดปฐมนิเทศให้กับข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. ด้านการบริหารองค์กร ควรส่งเสริมด้านแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้มากขึ้น เพื่อลดค่าครองชีพ เงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). รายงานการวิจัยเรื่อง...
สูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2530). การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญในการ
การกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข...
วิจัย 2 การวิจัยหาเหตุผลเหตุการกระทำผิดวินัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- ทวี สาทิสर्थิ. (2541). ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ...
ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23. (วิทยานิพนธ์
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประมวล ดอกพงษ์กลาง. (2541). สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ...
ตำรวจภูธรภาค 4. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปรียา กองรอด. (2551). ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบกซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วย...
ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร. (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. แก้ไขเพิ่มเติม
ที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2547). ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
121/ตอนพิเศษ 79 ก/หน้า 41/46 ธันวาคม 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือน
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะกรรมการสำนักงานคณะกรรมการ
พระราชบัญญัติระเบียบ
กรุงเทพฯ: ไทยพิมพ์.
รังสิโยกฤษณ์. (2535). ความ
คณะกรรมการข้าราชการ
บุคดา. (2531). การกระทำ
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
ประกอบกรอบโครงการ
พื้นฐานการศึกษา คณะครุ
กุมภาพันธ์ 2558 ณ ห้อง
bach, L. J. (1984). *Essentic*
& Row), 126.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
คณะกรรมการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). *หนังสือคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ*.
กรุงเทพฯ: ไทยพิมพ์.

รังสิโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศักดิ์ บุคตา. (2531). *การกระทำผิดวินัยข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข*.
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

สารประกอบการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “กฎหมายที่ครูควรรู้” กลุ่มวิชา
พื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 21
กุมภาพันธ์ 2558 ณ ห้องประชุมหมื่นจึ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Test*. (4th ed.). (New York : Harper
& Row), 126.