

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

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

ณัฐตะวัน ลิมประสงค์^{1*}
Nattawan Limprasong^{1*}

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 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ 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 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

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 และข้อบังคับทางวินัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันตลอดจนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของข้าราชการ
- 4) ระเบียบข้อบังคับด้านวินัย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยควรมีบทลงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาดปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 5) ด้านสวัสดิการควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน 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 เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับวินัย นอกจากนี้วินัยข้าราชการพลเรือนจะมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวม เพราะวินัยจะเป็นเครื่องนำคนไปในทางที่ดีอีกทั้งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในอันที่จะกำกับหรือส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีความรับผิดชอบได้ผลดีมีประสิทธิภาพ หากข้าราชการผู้ใดไม่มีวินัยดีแล้วก็จะย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี วินัยข้าราชการได้กำหนดไว้ในกฎหมายต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) 1) วินัยต่อประเทศชาติ 2) วินัยต่อประชาชน 3) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา 4) วินัยต่อผู้ร่วมงาน 5) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ 6) วินัยต่อตนเอง วินัยข้าราชการพลเรือน มิใช่จะมีความสำคัญแต่เพียงต่อทางราชการและต่อตัวข้าราชการเองเท่านั้น แต่ยังมีสำคัญยิ่งต่อผู้บังคับบัญชาเพราะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องสั่งและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและต้องกำกับตรวจสอบ รับผิดชอบงานนั้นรวมทั้งรับผิดชอบในการส่งเสริม ดูแล และระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยอีกด้วย หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยงานก็จะไม่ก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบในผลงานนั้นด้วย (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้ 1) สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อดายมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ตั้งงานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ แผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 4)

วินัยข้าราชการนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ และความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ นอกจากนี้วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการจึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ เนื่องจากข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจและเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย แต่ในความเป็นจริงข้าราชการกลับให้ความสำคัญต่อวินัย

ข้าราชการ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นและต้องถูกดำเนินการทางวินัยอันนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการเอง แม้การปราบปรามผู้กระทำผิดจะเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาวินัยแต่ก็เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ ปัจจุบันยังมีข้าราชการครุกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออกจากราชการ ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อตัวเองยังมีผลกระทบไปถึงครอบครัวด้วย ดังเช่น สมานรังสิโยภุชงค์ (2535) ได้กล่าวเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ว่ามนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตนเอง การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความสำเร็จยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ด้านการกระทำผิดวินัยหรือลดการกระทำผิดวินัย ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน ด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการครู จึงทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและวิเคราะห์ หาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

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

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: เป็นการศึกษาสภาพการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วย สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์

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 ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อบายมุขต่างๆ พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว อุบัติเหตุส่วนตัว ขาดความรู้ความเข้าใจต่อวินัย การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย ปัญหาครอบครัว และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบล้นมือ ทำตามตัวอย่างที่ไม่ดี ขาดขวัญกำลังใจ โอกาสที่เอื้อต่อการกระทำผิด มีสิ่งรบกวนล่อใจจากสภาพแวดล้อม 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 ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู จำนวนคำถาม 17 ข้อ โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดความคิดเห็นซึ่งดัดแปลงมาจากมาตรวัดแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ได้ดังนี้

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 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

การทดสอบแบบสอบถาม

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

2. นำเครื่องมือการวิจัย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ 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 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ หนังสือ งานวิจัย รายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ และระบบออนไลน์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในหน่วยงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จาก

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 200 ชุด ได้รับกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.00 นำไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่นำมาศึกษา คือ ผู้ที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามโครงการ “กฎหมายที่ครูควรรู้” จากการส่งแบบสำรวจการเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 200 ชุด มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้นจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาโดยวิธีพรรณนาประกอบตารางสถิติ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

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 20.60 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

ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547	จำนวน (คน)	ร้อยละ
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 เป็นอย่างดีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ จาก 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 9 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ

ที่ 3) พ.ศ. 2553 อยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 คน และมีความรู้อยู่ในระดับสูง 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	แปลผล
1. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นอุปสรรคต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	67.2	30.6	2.2	ไม่มี
2. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	44.4	50.0	5.6	มีบ้าง
3. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะ รัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน พัสดุ	58.3	33.3	8.3	มีบ้าง
4. มีการขุดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ขัดด้วยกฎหมายโดยเจตนาขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงชั้น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นต้น	56.7	37.2	6.1	มีบ้าง
5. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้ว แต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	53.9	41.7	4.4	มีบ้าง
6. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง	70.0	26.7	3.3	ไม่มี
7. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	50.0	47.2	2.8	มีบ้าง
8. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	57.8	36.1	6.1	มีบ้าง
9. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจาณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	71.7	25.0	3.3	ไม่มี
10. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่นไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพลหมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	73.9	22.2	3.9	ไม่มี

ตาราง 4 (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ	แปลผล
11. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จเขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริงเป็นต้น	60.6	35.0	4.4	มีบ้าง
12. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	65.0	30.6	4.4	มีบ้าง
13. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	57.8	38.3	3.9	มีบ้าง
14. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปลอมให้งานค้างค้ำ เป็นต้น	56.1	39.4	4.4	มีบ้าง
15. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	72.2	23.9	3.9	ไม่มี
16. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	66.3	30.0	3.7	มีบ้าง
17. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	66.7	31.1	2.2	ไม่มี
18. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาสวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด	72.2	22.2	5.6	ไม่มี
19. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	66.7	27.2	6.1	ไม่มี
20. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบทุจริตการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นต้น	69.4	26.1	4.4	ไม่มี
21. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	66.1	28.9	5.0	มีบ้าง
22. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจน เงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	65.6	26.7	7.8	ประจำ
23. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราชการ	82.8	12.8	4.4	ไม่มี
24. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น โอลิ โป ปัน ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	81.1	14.4	4.4	ไม่มี
25. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการเมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิด เรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	71.1	25.0	3.9	ไม่มี
26. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	74.4	20.6	5.0	ไม่มี
27. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมายของผู้อื่น 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 ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่ามี 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. การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ	2.17	.974	ปานกลาง
3. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	2.06	.967	ปานกลาง
4. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวายไม่โง่งายไม่รอบคอบ ชอบทุจริต เป็นต้น	2.19	.928	ปานกลาง
5. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย	2.32	.990	ปานกลาง
6. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย เช่น การกระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย 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 แสดงปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	Mean	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน			
1. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	2.29	.989	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามุ่งค้ำหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น	2.28	.976	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน	2.36	1.034	ปานกลาง
4. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำได้	2.22	.905	ปานกลาง
5. ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.22	.931	ปานกลาง
6. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง	2.34	1.027	ปานกลาง
7. มีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม	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 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยรวมของน้ำหนักความคิดเห็น เท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง สรุปปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการโดยภาพรวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัย

ส่วนนี้เป็นการแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการสังเคราะห์จากแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาของข้าราชการครู สามารถจำแนกประเด็นสำคัญได้ 5 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู 1) ปฏิบัติหน้าที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประเทศชาติและประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความประพฤติที่ดั่งงาม สมกับการเป็นข้าราชการ 2) ปรับทัศนคติของข้าราชการให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัย ข้าราชการอันจะช่วยสร้าง ความดี ความเจริญ และความสำเร็จให้แก่ส่วนรวมและตนเอง 3) เสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง 4) ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองในการประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบแห่งวินัยข้าราชการ และการดำรงชีวิตตามฐานะและอัตภาพอย่างพอเพียง

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา 1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา วินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การอบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างถูกต้องและเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตน 3) ต้องดูแลเอาใจใส่ปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ 4) การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ 5) ต้องกวดขันการรักษาวินัยอยู่เสมอ และดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาค และเป็นไปตามกฎหมาย

ด้านการบริหารงานของส่วนราชการ 1) จัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงาน และการประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของ ข้าราชการ 2) เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทาง วินัยที่มีการเข้าข้อร้องเรียนให้ชัดเจนเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน 3) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของข้าราชการชั้นผู้น้อย

ด้านระเบียบข้อบังคับด้านวินัย 1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยควร มีบทลงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาด 2) ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ด้านสวัสดิการ 1) ควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์ใน ปัจจุบัน 2) ควรมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้ มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

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 สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ 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 มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 คน และมีความรู้อยู่ในระดับสูงจำนวน 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 ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 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 ซึ่งสรุปก็คือ บุคตา (2531) ได้กล่าวถึงมูลเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก

เนื่องจากขาดความระมัดระวังต่อจุดมุ่งหมายที่ว่าระเบียบวินัยมีไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาสได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก และปรียากองรอด (2551) กล่าวว่า การลงโทษผู้กระทำผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และไม่ละเลยต่อผู้กระทำผิด รวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังใจพลเข้าใจในกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบธรรมเนียมและบทบาทภาระหน้าที่ของตน ต้องจัดให้กำลังใจพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยทหารโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย

2. ปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลมากที่สุดต่อการกระทำผิดวินัยมี 1 ด้าน คือ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน แสดงว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ซึ่งเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2530) ได้ทำการศึกษา “การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข” พบว่าสาเหตุของข้าราชการกระทำผิดวินัย คือ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทางคุณธรรมของข้าราชการการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวก ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือยการแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ปัญหาระบบราชการ ได้แก่ 1) การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพ 2) กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป 3) หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ประมวล ดอกพงษ์กลาง (2541) กล่าวว่าความจำเป็นด้านเศรษฐกิจภาระการใช้จ่ายและการมีหนี้สิน ภาวะการบีบคั้นจากสังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ความไม่เป็นธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา การขาดจิตสำนึกและอุดมการณ์อันเนื่องมาจากระบบการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นตำรวจยังไม่ดีเพียงพอ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีมากเกินไปมีการซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันแล้วนำไปสู่การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการเห็นว่าเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากที่สุดต่อการกระทำผิดวินัยมี 2 ด้าน คือ 1) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน 2) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่าง

ต่อคนอื่น แสดงว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ดังกล่าว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ซึ่งทวิ สวัสดิ์สิทธิ์ (2541) กล่าวถึงปัญหาและสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดสกลนคร พบว่าปัญหาและสาเหตุของการละเมิดและกระทำผิดทางวินัยค่อนข้างสูง เพราะคนในองค์กรไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรขาดความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในส่วนของ การปกครองบังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่กวดขันดูแลอย่างใกล้ชิดจากบังคับบัญชา ฉะนั้นในส่วนของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นสมควรที่จะต้องสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อมีการประพฤติผิดหรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ตลอดจนถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัธยัตย์สัจสัตย์อดออม และมุ่งเสริมสร้างจริยธรรม ปลูกฝังอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

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 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากที่สุดต่อการกระทำผิดวินัยมี 2 ด้าน คือ 1) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน 2) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและแผน ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดปฐมนิเทศให้กับข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และบุคลากรที่ทำงานประจำ เพื่อเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. ด้านการบริหารองค์กร ควรส่งเสริมด้านแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำให้มากขึ้น เพื่อลดค่าครองชีพควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2530). *การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข เล่มที่ 3 : วิจัย 2 การวิจัยหามูลเหตุการกระทำผิดวินัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทวี สาวลิทธิ. (2541). *ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ประมวล ดอกพงษ์กลาง. (2541). *สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ปรียา กองรอด. (2551). *ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบกซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2547). ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121/ตอนพิเศษ 79 ก/หน้า 41/46 ธันวาคม 2547.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน. สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). *หนังสือคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: ไทยพิมพ์.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุรศักดิ์ บุคตา. (2531). *การกระทำผิดวินัยข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- เอกสารประกอบการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “กฎหมายที่ครูควรรู้”* กลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2558 ณ ห้องประชุมหมื่นจง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Test*. (4th ed.). (New York : Harper & Row), 126.