



ที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ และวินัยที่มีต่อวงการวิชาชีพครู ส่วนวินัยที่มีต่อตนเอง และวินัยที่มีต่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันสามด้านคือ วินัยที่มีต่อตนเอง วินัยที่มีต่อการศึกษา และวินัยที่มีต่อวงการวิชาชีพครู ที่ระดับนัยสำคัญ .029 .004 และ .001 ตามลำดับ โดยกลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มเพศชาย สำหรับวินัยที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามวินัยในการปฏิบัติงานระหว่างผู้มีอายุ และประสบการณ์ต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ ด้านวินัยที่มีต่อตนเองที่ระดับนัยสำคัญ .035 โดยที่กลุ่มวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีและกลุ่มวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ในการรวบรวมปัญหาปรากฏว่า ข้าราชการครูบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย มีงานรับผิดชอบมาก บางคนไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรม ประชุมชี้แจงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย วางมาตรการในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักต่อหน้าที่ สร้างขวัญกำลังใจ และจัดงบประมาณให้เพียงพอเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**Thesis Title** : Disciplines in Job Performance of Secondary  
School Teachers in Changwat Narathiwat

**Author** : Mr. Somchai Sangsuwan

**Major Program** : Educational Administration

**Academic Year** : 1994

#### Abstract

This research is intended (1) to measure the levels of discipline maintenance in job performance of secondary school teachers in Changwat Narathiwat (2) to compare such levels of discipline maintenance in terms of sex, age, work experience and educational attainment, and (3) to gather problems and suggestions pertaining to the discipline maintenance in job performance of school teachers, as perceived by secondary school administrators and teachers in Changwat Narathiwat.

A simple random sampling of 285 secondary school teachers in Changwat Narathiwat is carried out. In collecting the data, a Likert-scale questionnaire and an open-ended questionnaire are used. Percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and F-test are used in data analysis.

The research findings are as follows:

(1) The level of discipline maintenance in job performance of secondary school teachers in Changwat Narathiwat

is ranked very high in two categories: the disciplines for the society and the country, and the disciplines for the teaching circle. However, in the other two categories; that is, that of disciplines for oneself, and that of disciplines for education, the maintenance level is ranked high.

(2) In the categories of disciplines for oneself, disciplines for education, and disciplines for the teaching circle; the levels of discipline maintenance differ significantly at the levels of 0.029, 0.004 and 0.001, respectively. In these respects, female respondents are found to provide a higher mean than their male counterparts. However, in the category of disciplines for the society and the country, there exists no significant difference in the level of discipline maintenance.

(3) Differences in age and work experience do not contribute to the difference in the level of discipline maintenance. However, differences in educational attainment constitute a 0.035 significant difference to the level of discipline maintenance, but only in the category of disciplines for oneself. In this respect, the respondents with a Bachelor's degree or higher are found to provide a higher mean than those with education attainments lower than a Bachelor's degree.

In gathering the problems pertaining to discipline maintenance, it is found that some teachers still lack good knowledge and understanding of disciplines. Besides, many teachers either assume too many obligations or possess no motivation to perform their jobs. The respondents have suggested that a training and/or a seminar on guidelines on discipline maintenance should be organized, that the measure for job performance should be set, that role and duty awareness as well as motivations in job performance should be accentuated, and that adequate budgets for the improvement of job performance should be properly allocated.