

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความหมายของวินัย ความสำคัญของวินัย วินัยของข้าราชการครู การรักษาวินัย สาเหตุของการกระทำผิดวินัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของวินัย

ได้มีผู้ให้ความหมายของวินัยไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2525 : 744) ให้ความหมายของวินัยว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ

กองการมัธยมศึกษา (2527 : 241) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ การควบคุมความประพฤติ มีจุดมุ่งหมายเพื่องาน ไม่ใช่เพื่อตัวข้าราชการ แต่เพื่อให้ราชการเจริญ

สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 221) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

ฟลิปโป (Flippo, 1970 : 379) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย หมายถึง มาตรการลงโทษซึ่งเป็นหนทางระงับพฤติกรรมที่องค์การไม่ปรารถนา

บีช (Beach, 1985 : 371) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย คือ หัวใจขององค์การที่ควบคุมความประพฤติของบุคคลให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล จนบรรลุเป้าหมายโดยผู้นำองค์การ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 167) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า
วินัย คือ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ใช้เป็นเครื่องมือ
ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้อยู่ในกรอบหรือแนวปฏิบัติที่สังคมต้องการ โดยสังคม
เป็นตัวกำหนดความถูกต้อง ความยุติธรรม ความสมเหตุสมผลเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติ
และยอมทำตาม

สนอง ศิริกุลวัฒนา (2532 : 325) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า
วินัย หมายถึง ระเบียบข้อใด ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของ
ข้าราชการให้สามารถปฏิบัติราชการไปได้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ในการบริหารราชการ

ประวิณ ณ นคร (2528 : 22-25) ให้ความหมายของวินัยว่า วินัย
มีความหมายสองทางคือ

- 1) ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคน
ในองค์กร ในหมู่ ในเหล่า ในองค์กรแต่ละแห่ง
- 2) ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะในเชิงพฤติกรรม
ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง ยอมรับหรือปฏิบัติตาม การนำหรือการบังคับ
บัญชา มีความเป็นระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน"

กรมสามัญศึกษา (2522 : 273) ได้ให้ความหมายวินัยไว้ว่า

วินัย คือ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่กำหนด
ไว้ให้ปฏิบัติหรืองดเว้นการที่จะต้องปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามหรือไม่งดเว้น การที่จะ
ต้องปฏิบัติตามจะมีความผิดและต้องได้รับโทษ

วินัย คือ การฝึกหัด หรือการปฏิบัติที่สม่ำเสมอเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟัง
และปฏิบัติตามคำสั่ง กฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อห้ามต่าง ๆ เพื่อจักได้ดำเนินงาน
ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 433-434) ได้สรุป
ความหมายของวินัยในสังคมไทยได้ 2 ทางคือ

1) ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติ หรือแบบ สำหรับคน ในองค์กร ในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่ กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า "วินัย" เช่น วงการทหารก็มีวินัย ทหาร เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัย ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในวงการข้าราชการครู ก็มีวินัยข้าราชการครูเป็นข้อปฏิบัติ หรือแบบของข้าราชการครู เมื่อพูดว่า "วินัยทหารต่างกับวินัยข้าราชการพลเรือน" ก็หมายความว่าข้อปฏิบัติ สำหรับทหาร หรือแบบของทหารต่างกับข้อปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือน หรือแบบ ของข้าราชการพลเรือน

2) ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ แสดงออกมา เช่น ควบคุมตนเอง หรือยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำ หรือการบังคับบัญชา หรือมีระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน

ความหมายของวินัยที่ได้กล่าวมาแล้วแสดงว่าวินัยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ร่วมกัน 3 ประการคือ

1. เป็นระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ กฎ คำสั่ง ขนบธรรมเนียม ประเพณี
2. ใ้บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติตาม
3. เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่กำหนดขึ้นเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ใ้บรรลุ วัตถุประสงค์

ความสำคัญของวินัยข้าราชการครู

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 437-438) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า

"พฤติกรรมของคนหมู่มากที่ไม่มีความรักชาติ หรือไม่มีวินัยจะเป็นเหมือนควายตาบอดที่เี่ยวอยู่ในป่าดง"

จากพุทธพจน์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เรามองเห็นภาพได้ว่า ถ้าควายตาบอดฝูงหนึ่งเดินเฟ้นผ่านอยู่ในป่าดงแล้ว จะต้องเดินหลงทางไปไม่ถึงจุดหมาย จะเดินชนโน่นชนนี้ ชนกันเอง ตัวที่จะกินก็ไม่ใช่อันจะกิน เพราะจะถูกตัวอื่นเดินชนเอา ตัวที่จะนอนก็ไม่ใช่อันจะนอนเพราะถูกตัวอื่นเดินเหยียบเอา จะอลเวงกันไปหมด หากความสงบเรียบร้อยไม่ได้ ผลเสียก็จะเกิดทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม ส่วนตัวก็จะไม่สงบ ไม่เจริญ ไปไม่ถึงจุดหมาย ส่วนรวมก็จะไม่สงบเรียบร้อย ไม่เจริญ และไม่บรรลุเป้าหมายเช่นกัน

พ.อ.ปิ่น มุทุกันต์ อดีตอนุศาสนาจารย์กองทัพบก และอธิบดีกรมการศาสนา ให้ทรรศนะว่า วินัยจะนำคนไปสู่ความดี ความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดี ความเจริญจะต้องมีวินัยกำกับเสมอคือ ต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ ตนจึงจะไปถึงที่หมายได้

แบลค (James Black) เขียนให้ทรรศนะไว้ว่า วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้ว องค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้

จากพุทธพจน์ และทรรศนะของบุคคลในวงการต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าวินัยมีความสำคัญเป็นอันมากทั้งแก่บุคคลเป็นส่วนตัว และแก่ส่วนรวม ตลอดจนแก่องค์การหรือการบริหารงานและแก่หัวหน้างาน

ในด้านส่วนตัวบุคคล วินัยเป็นเครื่องช่วยสร้างความดีงาม ความเจริญ และความสำนึกให้แก่ตนเอง และยิ่งจะส่งผลความดี ความเจริญ และความสำนึกนั้นไปถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติ

ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นชัดว่าวินัยส่วนตัวบุคคลส่งผลความเจริญไปถึงประเทศชาติขอให้สังเกตดูคนญี่ปุ่น เขาสามารถทำความเจริญให้ประเทศญี่ปุ่นอย่างรวดเร็ว และมากมาย จนแม้ชาวยุโรปและอเมริกาก็ต้องแปลกใจและใคร่ที่จะศึกษาวิธีการบริหารการผลิตสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งทำให้ราคาทุนต่อหน่วยต่ำกว่าที่ทางยุโรปหรืออเมริกาผลิต ทั้ง ๆ ที่ญี่ปุ่นต้องซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศทั้งสิ้น แต่ก็สามารถส่งสิ่งผลิตจากวัตถุดิบนั้นกลับไปขายให้เจ้าของวัตถุดิบในราคาถูก และขายแข่งกับสินค้าชาติอื่นได้ทั่วโลก ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสำเร็จให้ญี่ปุ่นในการนี้คือวินัยของคนญี่ปุ่นนั่นเอง

ในด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงานด้วยส่วนหนึ่ง เพราะผู้ทำงานทุกคนเปรียบเหมือนตัวจักรแต่ละตัวของหน่วยงาน หากตัวจักรคด ๆ งอ ๆ หรือสนิมจับ หรือไม่กินเกลียวกับตัวจักรอื่น เครื่องจักรนั้นจะเดินไม่สะดวก หย่อนประสิทธิภาพฉับใจ หากคนทำงานในหน่วยงานใดไม่มีวินัย งานของหน่วยงานนั้นก็เดินไม่สะดวกและหย่อนประสิทธิภาพ ด้วยประสิทธิผลฉับนั้น ถึงแม้คนจะมีความรู้ความสามารถดีแต่ถ้าหย่อนวินัยแล้ว จะใช้งานไม่ได้ดีเท่าที่ควร วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในการบริหารประเทศ บริการความสะดวก ระเบียบทุกขั้บำรุงสุขแก่ประชาชน จำเป็นที่จะต้องมีวินัยที่เข้มงวดกวดขันเป็นพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากประชาชน ให้การบริหารราชการเป็นไปโดยเรียบร้อย ประหยัด มีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผล และประเทศเจริญก้าวหน้า ถ้าข้าราชการไม่มีวินัยดีพอ จะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หย่อนประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธาฝ่ายบริหาร และอาจหันไปเข้าข้างศัตรูผู้ก่อการร้ายก็ได้ ยิ่งถ้าข้าราชการหย่อนวินัยอย่างมากถึงขนาดมีแต่ทางทุจริต คดโกง ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ และประพฤติเหลวไหลกันทั่วไป ก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมได้

ตั้งที่แปลคให้ทรศนะไว้ตั้งกล่าวข้างต้นว่า "ถ้าปรศจากวินัยแล้ว องค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้"

ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยจะเป็นที่หนักใจหนักกายของหัวหน้า เพราะใช้ทำงานไม่ได้ตั้งใจ ผลงานก็จะไม่ดี หัวหน้าจะต้องคอยควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด บางกรณีหัวหน้าต้องลงมือทำงานบางอย่างเอง เพราะไวใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ แต่ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดี จะช่วยทำงานให้สำเร็จเป็นผลดีเป็นที่เบาใจ เบากาย และไวใจได้เป็นที่สบายใจของหัวหน้ามาก วินัยจึงมีความสำคัญต่อหัวหน้างานด้วยอย่างมาก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2529 : 3-5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยครู ไว้ 4 ประการดังนี้

1) ความสำคัญของวินัยที่มีต่อตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือความรับผิดชอบ ความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนการปฏิบัติตามธรรมเนียมแบบแผนขององค์การที่ตนสังกัด ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก็คือลักษณะของการมีวินัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวินัยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกัน เป็นครูที่มีวินัยก็จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมาก

2) ความสำคัญของวินัยที่มีต่อการศึกษา

เป้าหมายที่แท้จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้น มิใช่อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัย ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงตัวนักเรียนด้วย เป็นครูตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็ม ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เด็กก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจทำให้เด็กเป็นเด็กที่มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วย นั่นหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ

3) ความสำคัญของวินัยที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ

คนที่วินัยย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการที่ครูสร้างเด็กให้มีวินัย เด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ภายหลังก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และที่สำคัญจะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ

4) ความสำคัญของวินัยที่มีต่อวงการวิชาชีพครู

ในปัจจุบันมักมีข่าวปรากฏทางสื่อมวลชนอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับการประพฤติไม่เหมาะสมและผิดครรลองคลองธรรมของครู ทำให้ประชาชนไม่แน่ใจในความเป็นปฐนียบุคคลของครู ว่ายังมีการสื่ออยู่มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างทำให้ครูมีระเบียบวินัย เพื่อสร้างสรรคให้เด็กมีความเจริญเติบโตทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีงาม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอีกต่อไป หากทำได้เช่นนี้อาชีพครูจะเป็นอาชีพที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแน่นอน

วินัยของข้าราชการครู

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ได้ออกระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา-มรรยาทและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526 โดยกำหนดให้ครูต้องมีจรรยา-มรรยาทอันดีงาม และต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีของครูดังต่อไปนี้

- 1) เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2) ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
- 3) ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

- 4) รักษาชื่อเสียงของคนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
- 5) ถือปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
- 6) ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพราง ไม่นำ หรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
- 7) ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 8) ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
- 9) สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา
- 10) รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 61 ว่า "ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ ให้บรรดาอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. อำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณี และให้อำนาจและหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 เป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัตินี้"

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ได้ถูกยกเลิกและเปลี่ยนมาใช้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 (2535 : 43-44) ได้บัญญัติใน หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีสาระที่เกี่ยวกับวินัย

ของข้าราชการครูที่ต้องยึดถือตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ครู พ.ศ.2523 ไว้ดังนี้

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็น
ข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 82 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่า
จะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง
หรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิด
วินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้
เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

มาตรา 84 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ
อดสาหัส เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่
ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ
อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไป
ตามกฎหมาย ระเบียบของราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดย
ไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของ
ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่
ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

มาตรา 87 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

มาตรา 90 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 92 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติกรรมอันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 93 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

มาตรา 94 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 96 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 97 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน อันจะต้องปฏิบัติตามระเบียบทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

มาตรา 98 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือการกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 99 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกรอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวินัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 5

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ และตามหมวด 5 หรือ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

สรุปได้ว่าวินัยของข้าราชการครูตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณราช และวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ.2526 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2535 มี 27 ประเด็น ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงวินัยของข้าราชการครูตามระเบียบคุรุสภาและพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ	วินัยข้าราชการครู	ตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณราช และวินัยตามระเบียบ ประเพณีครู พ.ศ. 2526	ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
1	สนับสนุนการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	ข้อ 1	มาตรา 81
2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม	ข้อ 8	มาตรา 82
3	ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย อำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น	ข้อ 8	มาตรา 82
4	ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิด ผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ ราชการ		มาตรา 83
5	ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษา ประโยชน์ของทางราชการ	ข้อ 3	มาตรา 84

ACC. No. 17 ต.ค. 2538
DAB RECEIVED
C-LI

ข้อ	วินัยข้าราชการครู	ตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบ ประเพณีครู พ.ศ. 2526	ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
6	สนับสนุนและปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ของราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล	ข้อ 5	มาตรา 85
7	สนใจและรับทราบเหตุการณ์ เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตราย ต่อประเทศชาติ		มาตรา 86
8	รักษาความลับของศิษย์ ผู้ร่วมงาน และราชการ	ข้อ 9	มาตรา 87
9	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของ ทางราชการ	ข้อ 5	มาตรา 88
10	ไม่กระทำการข้ำมผู้บังคับบัญชา เหมือนตน		มาตรา 89
11	ไม่รายงานเท็จหรือปกปิด ข้อควรที่ควรแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา		มาตรา 90
12	ถือและปฏิบัติตามระเบียบและ แบบธรรมเนียมของทางราชการ	ข้อ 5	มาตรา 91

ข้อ	วินัยข้าราชการครู	ตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบ ประเพณีครู พ.ศ. 2526	ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
13	อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ ราชการ	ข้อ 3	มาตรา 92
14	สุภาพ เรียบร้อย	ข้อ 9	มาตรา 93
15	รักษาความสามัคคี ไม่กระทำการ อย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน หน้าที่การงาน	ข้อ 10	มาตรา 93
16	ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความ เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับ หน้าที่ของตน		มาตรา 94
17	ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม บุคคลใด ๆ		มาตรา 94
18	ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่น กระทำการหาผลประโยชน์อัน อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	ข้อ 8	มาตรา 95

ข้อ	วินัยข้าราชการครู	ตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยคัมระเบียบ ประเพณีครู พ.ศ. 2526	ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
19	ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ลักษณะคล้ายคลึงกันให้ ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท		มาตรา 96
20	วางตนเป็นกลางทางการเมือง		มาตรา 97
21	ไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว	ข้อ 4	มาตรา 98
22	เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับ บัญชากระทำผิดวินัย และดำเนิน การทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย		มาตรา 99
23	ตั้งใจสอนศิษย์	ข้อ 3	
24	ไม่ประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้ เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียง ของครู	ข้อ 4	
25	ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น	ข้อ 2	

ข้อ	วินัยข้าราชการครู	ตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบ ประเพณีครู พ.ศ. 2526	ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535
26	ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดเบือน และอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำ ผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อ มนุษยชาติ	ข้อ 6	
27	ให้เกียรติผู้อื่นทางวิชาการ โดย ไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน และไม่เบียดบัง ใช้แรงงานหรือนำผลงานผู้อื่น ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน	ข้อ 7	

การรักษาวินัย

ได้มีผู้กล่าวถึงการรักษาวินัยไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 222-224) ได้กล่าวถึงการรักษาวินัย โดยแยกพิจารณาได้ 2 ทางคือ

1) พิจารณาวินัยในทางปฏิบัติงาน หมายถึง การเสริมสร้างทำที่และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ด้วยความสุขสบายใจ การรักษาวินัยตามแนวมุ่งที่จะสร้างสรรค์ ความเข้าใจในระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้ตระหนักถึงความสำคัญของระเบียบวินัย โดยชี้ให้เห็นว่าวินัยนี้มีไว้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานออกกฏออกเกณฑ์ของส่วนรวม และอาจนำความเสื่อมเสียและเสียหายมาสู่หมู่คณะเท่านั้น วินัยไม่ใช่สิ่งที่น่าเกรงกลัวสำหรับผู้ประพฤติดีและปฏิบัติชอบ นอกจากนี้ยังมุ่งสนับสนุนให้กลุ่มสร้างวินัยของกลุ่มขึ้นมาเอง ทั้งนี้เพราะตระหนักว่าระเบียบวินัยไม่อาจดำรงอยู่ได้หากไม่ได้รับการสนับสนุนและยอมรับนับถือจากกลุ่ม ความศักดิ์สิทธิ์ของวินัยอยู่ที่ความเข้าใจและศรัทธาของผู้ปฏิบัติตาม ปัจจัยสำคัญในการสร้างศรัทธาของกลุ่มที่มีต่อวินัยนั้น อยู่ที่ความเข้าใจในคุณค่าของวินัยและการรักษาวินัยให้เป็นไปโดยถูกต้องยุติธรรม ดังนั้นความสำคัญของวินัยลักษณะนี้จึงอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องรักษาวินัยให้เป็นไปโดยยุติธรรมและทั่วถ้วน

การรักษาวินัยโดยวิธีนี้ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการรักษาวินัยได้เป็นอย่างดี เพราะมีความเข้าใจดีในระเบียบวินัย ทั้งยังช่วยให้ผลผลิตขององค์การสูงขึ้น และสร้างไว้ซึ่งสามัคคีธรรมของกลุ่มและองค์การด้วย

2) การพิจารณาวินัยในทางนิเสธ (Negative Discipline) หมายถึง การรักษาวินัยที่มุ่งถึงการบังคับให้บุคคลที่อยู่ในกรอบขอบข่ายของวินัย

ได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัด การขู่ว่าจะลงโทษและการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาจะมีอยู่ตลอดเวลา การลงโทษอาจจะกระทำด้วยวิธีการรุนแรง นับแต่การไล่ออกไปจนถึงการให้ออก การรักษาวินัยในลักษณะนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในระเบียบด้วยความเกรงกลัว โดยที่อาจไม่เข้าใจในวินัยนั้น ๆ หรือแม้ไม่เต็มใจก็จำยอมปฏิบัติตาม

การรักษาวินัยโดยวิธีนี้ไม่เป็นผลดีต่อการบริหารงานขององค์การในระยะยาวแต่อย่างใดเลย เหตุว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะพยายามปฏิบัติตามเพียงเพื่อให้ตนเองอยู่รอดไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ผลงานที่ได้จึงไม่เต็มที่ เพราะขาดกำลังใจ มีแต่ความเกรงกลัว คนงานจะรักษาระดับการปฏิบัติงานของตนก็แต่เพียงเหนือระดับต่ำสุดของการที่จะพ้นจากการลงโทษเท่านั้น การมุ่งพิจารณารักษาวินัยโดยวิธีนี้ ย่อมนำมาซึ่งความแตกแยก และทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ อาจสรุปแนวปฏิบัติของการรักษาวินัยในทางนี้สรุปได้ดังนี้คือ

- 2.1) มุ่งพิจารณาวินัยเป็นรายบุคคล
- 2.2) ใช้วิธีบังคับปราบปราม เพื่อให้ปฏิบัติตามวินัย
- 2.3) หน้าที่ในการรักษาวินัยเป็นของผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว
- 2.4) ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายกำหนดระเบียบแก่ส่วนรวม มิใช่

ส่วนรวมเป็นฝ่ายสร้างและรักษาระเบียบวินัย

- 2.5) มุ่งในทางปราบปรามผู้ปฏิบัติฝ่าฝืนวินัยมากกว่าการป้องกันการปฏิบัติฝ่าฝืนวินัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 439) ได้กล่าวถึงการรักษาวินัยไว้ว่า

"การรักษาวินัย" มีความหมายหลายประการ คำว่า "รักษา" พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2493 ให้ความหมายว่า "ระวัง" "ดูแล" "ป้องกัน" "เยี่ยวยา" คำว่า "รักษา" ใน "การรักษาวินัย" ก็มีความหมาย 4 ประการ ตรงตามความหมายในพจนานุกรม กล่าวคือ

1) การระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่โดยไม่ละเลย เช่นเดียวกับที่เราพูดว่า "รักษาศีล" ซึ่งหมายถึง การเอาใจใส่ไม่ละเลยศีล การรักษาวินัยก็คือ การเอาใจใส่ไม่ละเลยการปฏิบัติตามวินัย

การรักษาในความหมายที่ว่า "ระวัง" นี้บางทีก็ใช้คำว่า "ถือ" เช่นเราพูดว่า "ถือศีล" ก็คือ รักษาศีล การรักษาวินัย ก็อาจใช้คำว่า "ถือวินัย" ได้เช่นกัน ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสในพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2520 ว่า

"คนไทย แม้จะมีจิตใจรักความสะอาด สบาย และมักทำตามใจตัวกัน เป็นปกติ แต่ก็มีความสำนึกมั่นในชาติอยู่แทบทุกคน ขามมีอันตรายเกิดขึ้นแก่บ้านเมือง เราก็รวมกันได้เหนียวแน่นและถือวินัยได้เคร่งครัด"

การรักษาวินัย ในความหมายที่ว่า "ระวัง" หรือ "ถือ" หรือ "ไม่ละเลย" นี้ เป็นหน้าที่ของข้าราชการแต่ละคนที่จะต้องรักษาวินัยสำหรับตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยโดยไม่ละเลยด้วย

2) ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจตรา การรักษาวินัย ในความหมายที่ว่า "ดูแล" หรือ "สอดส่องกำกับตรวจตรา" นี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

3) ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย

การรักษาวินัย ในความหมายที่ว่า "ป้องกัน" นี้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องคอยระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำผิดวินัย

4) เยียวยา ได้แก่ การแก้ใจและบำรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น การรักษาวินัยในความหมายที่ว่า "เยียวยา" หรือ "แก้ใจ" และ "บำรุง" หรือ "ส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น" นี้ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องแก้ใจบำรุงหรือส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดีขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 (2535 : 43 - 47) ได้กล่าวถึงวินัยและการรักษาวินัยไว้ในมาตรา 80 และมาตรา 99 ดังนี้

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 99 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวินัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่กล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 5

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ และตามหมวด 5 หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

กล่าวโดยสรุป "การรักษาวินัย" ได้แก่

1. การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย
2. การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย
3. การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย
4. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด

สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2531 : 7) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

- 1) ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน
- 2) อิทธิพลบังคับบัญชา
- 3) ความจำเป็นชักนำ
- 4) ความกดดันทางอารมณ์

สมพงษ์ จิตระดับ (2529 : 13-14) กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูไว้ดังนี้

- 1) ไม่เข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย ขาดความรู้รายละเอียดต่าง ๆ
- 2) ตามอย่างคนอื่น ผู้อื่นปฏิบัติได้ไม่มีความผิดจึงคิดเอาอย่าง
- 3) ขาดการยอมรับเหตุผล ไม่มีสัมพันธภาพ แข็งกร้าวเข้าหากัน
- 4) ชะล่าใจ คิดว่าคงไม่เป็นไร ผู้บังคับบัญชาคงไม่เอาความผิด
- 5) เผลอใจกับสิ่งยั่ววนใจไม่ได้
- 6) ขาดขวัญและกำลังใจ เบื่อหน่ายไม่รับผิดชอบ สักแต่ว่าปฏิบัติหน้าที่
- 7) ได้รับความกดดัน เกิดขึ้นจากระบบระเบียบและผู้บังคับบัญชา

- 8) จำใจกระทำผิด เพราะถูกบังคับ ถูกอิทธิพลตีกรอบให้ปฏิบัติ
- 9) เจ็บใจ เกิดความเลียดแค้น ต้องการทำลายและลดความชิงชัง
- 10) ตั้งใจปฏิบัติตามกมลนิสัยสันดานเดิมที่มีอยู่

อนันต์ จินดารัตน์ (2535 : 27-34) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัย และแนวทางแก้ไขไว้ว่า จากประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจสอบ และพิจารณากรณีกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเป็นเวลาหลายปีที่ผ่านมา พอจะสรุปสาเหตุของการกระทำผิดวินัยได้หลายประการดังนี้คือ

1) ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีความรู้เรื่องวินัย ยังมีข้าราชการครูอีกไม่น้อยที่ไม่รู้ว่าวินัยคืออะไร มีความหมายอย่างไร มีความสำคัญแค่ไหน มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้ต้องปฏิบัติและห้ามมิให้ปฏิบัติอย่างไรบ้าง เรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกน้องได้รู้และเข้าใจโดยการฝึกอบรม ชี้แจง จูงใจ หรือกระทำโดยวิธีการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของลูกน้องให้เป็นไปในทางที่วินัยให้ได้

2) ปัญหาเกี่ยวกับการไม่รู้กฎหมายระเบียบแบบแผน การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ ธรรมเนียม แนวปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งข้าราชการอาจ

2.1) ไม่รู้เลย เพราะไม่มีการแจ้งหรือเผยแพร่ให้ทราบ

2.2) ไม่รู้พอ เพราะไม่มีการอบรม สัมมนา หรือชี้แจงให้เข้าใจ

อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

2.3) รู้ไม่พอ เพราะการอบรม ชี้แจงไม่ถี่พอ เอกสารคู่มือไม่

สมบูรณ์

ปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่การทำงานที่ผิดพลาด บกพร่อง ไม่ได้ผลดี ฯลฯ ซึ่งจะ ทำให้ผิดวินัยได้ ผู้บังคับบัญชาอาจแก้ไขโดย

1) จัดรวบรวมกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ไว้เป็นหมวดหมู่ พิมพ์เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

2) จัดฝึกอบรมชี้แจงอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องและปฏิบัติได้ด้วยความเข้าใจลึกซึ้งและแม่นยำ

3) หมั่นประชุมปรึกษา ได้ตามปัญหาความเข้าใจเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไข

3) ปัญหาเกี่ยวกับนิสัยและข้อบกพร่องส่วนตัว คนบางคนอาจมีนิสัย ขี้โกง มั่งง่าย ขี้อิจฉา ริษยา ขี้โมโห อารมณ์ร้อน ภูวาม พาลเกร คุยไม้ ไอ้อวด ยกตนข่มท่าน เห็นตัวเองเก่งที่สุด ส่วนคนอื่นโง่หมด ชอบนินทาว่าร้าย ฯลฯ นิสัยเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยได้โดยการแนะนำ ตักเตือน อบรม สั่งสอน หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือใช้วิธีการทางศาสนา เช่น การให้ฟังเทศน์ ฟังธรรม ฯลฯ เข้าช่วยพัฒนานิสัยให้ดีขึ้นก็ได้

4) ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ปัญหาทางสุขภาพอนามัยก็มีส่วนให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้อีกทางหนึ่ง ถ้าร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อย ๆ ต้องหยุดงานบ่อย ๆ หรือทำงานไม่ได้ดี อาจมีความผิดเกี่ยวกับการยื่นใบลาล่าช้า ละทิ้งหน้าที่หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้าถึงขั้นหย่อนสมรรถภาพหรือหย่อนความสามารถ ก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำนาญเหตุทดแทนได้ ข้าราชการแต่ละคนจึงควรรักษาสุขภาพอนามัยของตนทั้งทางกายและใจให้ดี อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาอาจดูแลช่วยเหลือได้โดยการจัดกิจกรรมทางกีฬาบางอย่างเพื่อออกกำลังกายรวมทั้งจัดให้มีการอบรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจตามโอกาสอันสมควร

5) ปัญหาเกี่ยวกับความยุ่งยากภายในครอบครัว ปัญหาทางครอบครัว เกิดได้หลายทางเช่น การทะเลาะเบาะแว้งขัดแย้งกันระหว่างสามีภรรยา ปัญหาของเครือญาติ หรือปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางคู่สาวกับหญิงอื่น หรือชายอื่น สามีภรรยาหย่า ภรรยาคบชู้ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้ผู้มีกรณีต้องทุกข์ร้อน กังวล หน้าบึ้ง หัวเสีย อารมณ์เสีย หงุดหงิด ขี้โมโห ไม่มีสมาธิในการทำงาน อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัยได้มาก ทั้งที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานและความประพฤติส่วนตัว

ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยได้โดยการเตือนสติ หรือแนะนำให้นำหลักกรรมมาปฏิบัติ หรือจัดให้มีการอบรม จริยธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

6) ปัญหาเกี่ยวกับการครองชีพหรือปัญหาการเงิน มีการกระทำผิดวินัยมากเพื่อหาเงิน หารายได้พิเศษโดยมิชอบ ความจริงปัญหาการครองชีพน่าจะมีอยู่ 3 ระดับคือ

6.1) เงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพ ตามฐานานุกรม ซึ่งพวกข้าราชการชั้นผู้น้อยส่วนใหญ่กำลังประสบอยู่

6.2) เงินไม่พอใช้เพราะความหุรหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยต่าง ๆ เข้าทำนอง "รายได้ต่ำแต่รสนิยมสูง"

6.3) เงินไม่พอใช้เพราะต้องการสะสมทรัพย์สินให้มากตามแรงกิเลส และความโลภ

เมื่อเงินไม่พอใช้ก็จำเป็นต้องไปกู้หนี้ยืมสิน หรือหางานพิเศษทำ หรือเบียดบังเวลาราชการ หนีงานไปทำ ทำให้บกพร่องเสียนงานในหน้าที่ หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่หาเงินโดยมิชอบด้วยวิธีต่าง ๆ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ฯลฯ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลจะต้องหาทางช่วยเหลือ โดยเฉพาะความช่วยเหลือด้านสวัสดิการให้จริงจังมากขึ้น ส่วนทางด้านผู้บังคับบัญชาก็ควรหาทางจัดช่วยเหลือได้บ้าง เช่น ช่วยแนะนำหางานพิเศษให้ทำในวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ บางคนเป็นหนี้เอกชนเสียดอกเบี้ยสูง ผู้บังคับบัญชาก็ควรรหาทางจัดสวัสดิการกอง หรือกรมให้เขาได้มีโอกาสกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำมาชดใช้ดอกเบี้ยสูง หรือช่วยในทางอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

7) ปัญหาเกี่ยวกับการชอบเที่ยวกลางคืน การหาความสุขโดยการเที่ยวกลางคืน เช่น บาร์ ไนต์คลับ ดิสโก้เท็ค ผับ สถานอาบ อบ นวด คาราโอเกะ รวมทั้งราตรีสถานอื่น ๆ ถ้ามากเกินไปก็จะทำให้เสียสุขภาพเสียการเสียนงานได้ การเที่ยวแบบนี้ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง เมื่อมีเงินไม่พอก็อาจต้องไปหารายได้โดยมิชอบ โดยวิธีการต่าง ๆ หรือหากมีนักธุรกิจหรือพ่อค้าเป็นสปอนเซอร์จ่ายให้ก็ทำให้ติดหนี้

บุญคุณต้องทดแทนโดยอาจปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อช่วยเหลือนักธุรกิจหรือพ่อค้านั้น ๆ ซึ่งเป็นช่องทางของการกระทำผิดวินัยได้มาก เรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยได้โดยการหมั่นสอดส่อง ดูแลแนะนำตักเตือนลูกน้องมิให้หลงระเริงกับการเที่ยวกลางคืนให้มากนัก

8) ปัญหาเกี่ยวกับการเสพยาของมีนเมาและยาเสพติดให้โทษ เช่น เบียร์ สุรา กัญชา ฝิ่น เฮโรอีน ยาม้า ฯลฯ ข้าราชการจำนวนไม่น้อยเมื่อดื่มก็ดื่ม เสียใจก็ดื่ม มีงานพิธีก็ดื่ม ดื่มน้อย ๆ แล้วก็อยากดื่มมาก ดื่มมากแล้วก็คิดถึงมากแล้วก็เมา เมื่อเมาก็เท่ากับเป็นการเปิดประตูใหญ่สำหรับการกระทำผิดวินัยในเรื่องต่าง ๆ การเมานำมาซึ่งการเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง เสียบุคลิก เสียงาน เสียความประพฤติ ก่อการวิวาท ประพฤติผิดทางเพศ ฯลฯ และเสียคนในที่สุด ยิ่งถ้าเป็นการเสพยาเสพติดให้โทษชนิดที่เป็น ฝิ่น กัญชา ยาม้า เฮโรอีน ฯลฯ ด้วยแล้วก็จะทำความเสียหายให้กับตนเองและผู้อื่นมากขึ้นอีกหลายเท่า เรื่องอย่างนี้ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยเหลือได้ในระดับหนึ่งคือ คอยดูแล ตักเตือน กำชับ แนะนำ สั่งสอน ฯลฯ ส่วนจะได้ผลดีเพียงใดย่อมขึ้นกับตัวผู้อื่น หรือเสพยาเองด้วย

9) ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศ ข้าราชการวัยหนุ่มสาวมักมีเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศเป็นปัญหาหลัก คนธรรมดา (บุคคลทั่วไป) ทำผิดเรื่องเพศ บางเรื่องผิดศีลธรรม แต่ไม่ผิดกฎหมาย แต่ข้าราชการ (ซึ่งเป็นผู้มีวินัยกำกับ) เรื่องที่คนธรรมดาทำไม่ผิด ถ้าข้าราชการทำจะผิด เช่น ปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ปกครองแล้ว การได้เสียแล้วไม่เลี้ยงดู การมีเมียหลายคนแล้วมาทะเลาะกัน การมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้อง ข้าราชการหญิงตั้งครรภ์โดยไม่มีสามีรับ ฯลฯ เรื่องทำนองนี้เมื่อเกิดขึ้นหรือมีปัญหาขึ้น หรือมีการร้องเรียนกันขึ้นมา ก็จะเข้าข่ายผิดวินัยได้ง่าย เกี่ยวกับปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยได้โดยการแนะนำ ตักเตือนแต่ต้นมือ เช่น หัวหน้าฝ่ายคนหนึ่งมีครอบครัวแล้ว เริ่มจะสนิทสนมเป็นพิเศษกับลูกน้องสาวสวยจนเป็นที่ขบขันนินทาหรือโจษขานกันโดยทั่วไป ผู้อำนวยการกองหรือรองอธิบดีหรืออธิบดีที่ทราบเรื่องก็ควรจะได้รับเรียก

หัวหน้าฝ่ายผู้นั้นมาตักเตือนให้ยุติความสัมพันธ์หรือเลิกยุ่งเกี่ยวกับเสีย หากไม่เชื่อ จะย้ายแยกไปอยู่ให้ห่างกัน โดยชี้ให้เห็นบาปบุญคุณโทษเป็นประการสำคัญ ซึ่งในที่สุดบุคคลทั้งสองก็อาจจะเลิกติดต่อสัมพันธ์ทางชู้สาวกันไปได้

10) ปัญหาเกี่ยวกับการเล่นการพนัน การพนันขั้นต่อเป็นสัญญาอนุญาตหรือความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งจะห้ามเล่นโดยเด็ดขาดได้ยากมาก กฎหมายจึงแบ่งการพนันเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทห้ามขาด กับประเภทที่อนุญาตให้เล่นได้

การพนันประเภทห้ามขาด เป็นการพนันแท้ ๆ เป็นประเภทที่ระบุไว้ในบัญชี ก. ท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ. 2478 ไฟ่ 3 ใบ ถั่ว โปป๋น ไฮโลว์ ป๋นแปะ หวย ก. ข. ฯลฯ การพนันประเภทนี้ข้าราชการไปเล่นเข้าก็ผิด ทั้งกฎหมายและผิดวินัย

การพนันประเภทที่อนุญาตให้เล่นได้ เป็นการพนันประเภทที่จะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการแล้ว ซึ่งหมายถึงการพนันประเภทที่บัญญัติไว้ในบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ. 2478 เช่น ชนโค ชนไก่ กัดปลา แข่งม้า ไฟ่นกกระจอก ไฟ่ต่อแด้ม สะบ้าหอย สะบ้าชุด บิลเลียด ฟุตบอลโต๊ะ ชกมวย มวยปล้ำ บิงโก สลากกินแบ่ง สลากกินรวบ ฯลฯ เป็นต้น

การพนันประเภทนี้ข้าราชการอื่นโดยทั่วไปสามารถเล่นได้โดยไม่ผิดกฎหมายและวินัยแต่จะเข้าข่ายเล่นถึงขั้นหมกมุ่น (เล่นอยู่เป็นประจำ หรือเล่นหลายครั้ง) จึงจะผิดวินัย แต่ถ้าเป็นข้าราชการครูหรือข้าราชการที่เป็นเจ้าพนักงาน ซึ่งมีหน้าที่ปราบปรามโดยตรง เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือเจ้าพนักงานอื่นซึ่งมีข้อห้ามไว้เป็นพิเศษ จะเล่นการพนันประเภทนี้ไม่ได้เลย ถ้าเล่นก็จะผิดวินัย (มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ส. 208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496)

11) ปัญหาเกี่ยวกับการมีโอกาสเปิดช่องให้กระทำผิด มนุษย์บางคนมีแนวโน้มที่จะทำไม่ดีหรือมีความโลภ ความอยากแฝงอยู่ในใจ ฉะนั้นหากมีโอกาส

เปิดช่องล่อใจ เช่น ได้รับมอบหมายให้เก็บเงินจำนวนมากไว้ในมือโดยไม่ต้องฝากคลัง เป็นเจ้าหน้าที่การเงินจำนวนมาก ๆ หรือลักษณะของงานเปิดโอกาสให้ทุจริตได้โดยง่าย เพราะไม่มีการควบคุมตรวจสอบที่ดีพอ เพราะกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานหละหลวม หรือผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ฯลฯ โอกาสล่อใจเช่นนี้ เมื่อประสบเข้ากับข้าราชการที่ใจไม่แข็ง หรือมีแนวโน้มที่จะทำไม่ดี หรือมีความโลภ ความอยาก อยู่แล้วก็อาจพลอตั้วกระทำผิดลงไปได้ง่าย ปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขโดยการปรับปรุงกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติให้รัดกุม วางระบบการควบคุมติดตามตรวจสอบให้รอบคอบ ไม่เปิดช่องโหว่ให้กระทำผิดหรือทุจริตได้โดยง่าย ฯลฯ

12) ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ปัญหาเกี่ยวกับการงานมีหลายลักษณะ ได้แก่

12.1) งานสูงแต่มีความรู้และประสบการณ์ไม่พอ

งานยุ่งยากเกินความรู้ความสามารถ ทำให้งานล่าช้า ไม่ทันการ หรือทันการแต่คุณภาพไม่ดี เหตุเพราะเป็นตำแหน่งระดับต่ำ หรือเพิ่งได้รับการบรรจุใหม่ หรือมีพื้นฐานความรู้ไม่แข็งหรือไม่แน่นพอ ฯลฯ

12.2) งานต่ำกว่าความรู้ความสามารถ

มีความรู้ความสามารถสูง แต่พอได้รับมอบหมายให้ไปทำงานต่ำหรืองานง่าย ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ท้อใจ เบื่อหน่าย ไม่มีกำลังใจ ไม่มีจิตใจ ฯลฯ

12.3) งานมากเกินไป

บางคนได้รับมอบหมายให้ทำงานหลายหน้าที่จนทำไม่ทัน งานล่าช้า หรือทำทันแต่คุณภาพไม่ดี ทำได้งานหนึ่งแต่เสียอีกงานหนึ่ง หรือหลายงาน ฯลฯ

ปัญหาในข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจแก้ไขได้ โดยการมอบหมายให้ทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด ในขณะเดียวกันควรสอนงาน จัดฝึกอบรม พัฒนา

ความรู้ความสามารถ และหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ให้ทำงานตามความเหมาะสม
 ยกระดับตำแหน่งหรือจัดให้ทำงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณพอเหมาะกับลักษณะนิสัย
 และระดับความสามารถของผู้นั้น

13) ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถบกพร่องของหัวหน้า ความไม่
 สามารถ และความบกพร่องของหัวหน้ามักจะปรากฏให้เห็นในหลาย ๆ ด้าน เช่น

- 13.1) ความรู้ความสามารถต่ำ
- 13.2) นิสัยไม่ดี เห็นแก่ตัว
- 13.3) มนุษยสัมพันธ์ไม่ดี
- 13.4) บริหารงานไม่เป็น
- 13.5) รวบอำนาจ เผด็จการ
- 13.6) เอาแต่ความดี โยนความผิดให้ลูกน้อง

ฯลฯ

ปัญหาเหล่านี้อาจทำให้ลูกน้องอึดอึดใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่มี
 กำลังใจทำงาน ฯลฯ ผู้บังคับบัญชาอาจช่วยได้เช่นเดียวกับข้อ 12

14) ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ การบริหารบุคคล
 เรื่องสำคัญ ๆ เช่น การประเมินผลงาน การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อน
 ตำแหน่ง การโยกย้าย การคัดเลือกให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ฯลฯ หาก
 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไปตามความพอใจโดยเหตุผลส่วนตัว โดยการเล่นพรรคเล่นพวก
 เลือกที่รักมักที่ชังโดยระบบอุปถัมภ์ ไม่มีหลักการหรือหลักเกณฑ์ตามระบบคุณธรรม
 จะทำให้ข้าราชการขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้า จะทำให้
 เสียขวัญเสียกำลังใจ เกิดอคติ เกิดความโกรธแค้น เบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง
 เฉื่อยชา ฯลฯ ซึ่งจะทำให้การทำงานนำไปสู่การกระทำผิดวินัยในรูปแบบต่าง ๆ
 ได้ ทางแก้ของผู้บังคับบัญชาก็คือในการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะ
 ต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐานตามระบบคุณธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง
 เท่าเทียม ยุติธรรม และเป็นธรรม หากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ปฏิบัติเช่นที่ว่่านี
 ก็ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปคอยสอดส่องดูแลให้เป็นไปตามนี้อีกสักระยะหนึ่งด้วย

15) ปัญหาเกี่ยวกับแบบอย่างที่ไม่ดีของผู้นำ บางครั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่บางคนกระทำผิดวินัยเสียเอง ประพฤติชั่ว หรือกระทำการทุจริตคดโกง หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ ฯลฯ แต่มิได้รับการพิจารณาลงโทษ หรือได้รับการลงโทษไม่เหมาะสมกับความผิด ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยหรือลูกน้องเป็นแบบอย่างก็อาจจะลองทำผิดเช่นเดียวกันบ้าง เข้าทำนอง "เจ้าวัดไม่ดี หลวงชีสกปรก" ส่วนตัวหัวหน้าเมื่อรู้ว่าตนเองทำไม่ดีก็ไม่กล้าไปว่ากล่าวลูกน้อง ปัญหาข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจแก้ไขโดยสำรวจตนเองอย่างเที่ยงธรรม สำรวจและพิจารณาตนเองเสียให้ดี แล้วพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ในการนี้ผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปก็อาจช่วยผู้บังคับบัญชาในระดับรอง ๆ ลงมาได้โดยการแนะนำ ชี้แจง สั่งสอน รวมทั้งส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ฟังเทศน์ ฟังธรรม หรือวิธีการพัฒนาทางพุทธศาสนาอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว

16) ปัญหาเกี่ยวกับการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา มีผู้บังคับบัญชาจำนวนไม่น้อยที่ไม่ค่อยสนใจเรื่องวินัยของลูกน้อง ไม่หาทางป้องกันแก้ไขแต่ต้นมือ เช่น ลูกน้องมาสายบ่อย ๆ กลับก่อนเวลา แต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ว่าอะไร เมื่อมีเหตุไม่ชอบหน้าก็คอยจ้องจับผิดและดำเนินการลงโทษทางวินัยทันที หรือเห็นลูกน้องทำงานล่าช้า ผิดพลาดก็ไม่ตักเตือน ถึงเวลาถึงคปาเหนือหรือลงโทษทางวินัยทันที หรือเห็นลูกน้องละทิ้งหน้าที่เวรบ่อย ๆ ก็ไม่ว่า พอเกิดเหตุร้ายขึ้นก็ลงโทษไล่ออกจากระาชการไป ฯลฯ ความจริงในเรื่องเหล่านี้ มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งนำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู โดยอนุโลมก็ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอยู่แล้ว หากผู้บังคับบัญชาคนใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต กฎหมายกำหนดให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัย ทางแก้ปัญหานี้ก็คือ ควร

ที่จะได้มีการประชุมชี้แจงหรือสัมมนาผู้บังคับบัญชาทุกคนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวในอันที่จะระมัดระวังดูแลช่วยเหลือป้องกันผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีให้กระทำผิด มิใช่ปล่อยให้ทำผิดไปเรื่อย ๆ แล้วก็มาลงโทษกันรุนแรงในภายหลัง และที่สำคัญควรที่จะให้ผู้บังคับบัญชาที่ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่นี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตได้รับการพิจารณาความผิดและลงโทษอย่างจริงจังอีกโสดหนึ่งด้วย หากทำได้เช่นนี้แล้วจะทำให้ทั้งระบบบรรยากาศดีขึ้นเนื่องจากกลไก เฟืองจักรต่าง ๆ ต่างหมุนเวียนหรือทำหน้าที่ประสานสอดคล้องกัน มิใช่บางอันเดิน บางอันหยุด หรือปั่นเกลียวกัน

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2526 : 451-452)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการฝ่าฝืนวินัยไว้ ดังนี้

- 1) ความรุนแรง เรื่องของความรุนแรง ได้แก่ ประเภทของการฝ่าฝืนวินัยดังที่กล่าวมาแล้ว เช่น การทุจริต เป็นการฝ่าฝืนที่รุนแรงกว่าการมาสาย
- 2) ระยะเวลา หมายถึง การฝ่าฝืนวินัยได้กระทำติดต่อกันมาเป็นเวลานานเพียงใด และการฝ่าฝืนวินัยนั้นเกิดขึ้นเป็นครั้งที่เท่าไร การฝ่าฝืนเกิดขึ้นครั้งแรกมักจะมีโทษน้อยกว่าการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นเป็นครั้งที่ 4 หรือครั้งที่ 5 หรือการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นย่อมจะไม่รุนแรงเท่าการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน
- 3) ความถี่และลักษณะของการฝ่าฝืน หมายถึง การฝ่าฝืนเกิดขึ้นเพราะเหตุบังเอิญครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ การฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นครั้งเดียวย่อมจะใช้มาตรการทางวินัย แตกต่างไปจากการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ เพราะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นเล็กน้อยกลายเป็นการฝ่าฝืนที่มากขึ้น ๆ ทุกที่จนกลายเป็นปัญหาใหญ่
- 4) ประวัติการทำงานของผู้ฝ่าฝืน ได้แก่ ระยะเวลาและผลงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การ บุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นมาตลอดหากมีการกระทำเป็นการฝ่าฝืนวินัย มักจะได้รับการพิจารณาโทษน้อยกว่าบุคลากรผู้มีผลงานไม่น่า

พอใจ หรือบุคลากรผู้ทำงานมานานกว่า 10 ปี ย่อมได้รับโทษน้อยกว่าบุคลากรผู้ทำงานเพียง 6 เดือน

5) เหตุอันควรบรรเทาโทษ สภาพที่ทำให้มีการบรรเทาโทษมีอยู่หลายอย่าง เช่น การฝ่าฝืนวินัยเกิดขึ้นโดยประมาทย่อมจะได้รับโทษเบาว่าการฝ่าฝืนโดยเจตนา บุคลากรที่ขาดงานเพราะสาเหตุญาติใกล้ชิดถึงแก่กรรม ย่อมจะได้รับการพิจารณาโทษเบาว่าบุคลากรที่มาสายเพราะดื่มสุรามากจนเมาทำงานไม่ได้

6) ความรู้ทางด้านวินัย หมายถึง บุคลากรได้รู้วินัยต่าง ๆ ขององค์การดีมาน้อยเพียงใด โดยปกติเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยหรือข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนโทษของการกระทำผิดวินัย หากมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ อาจมาจากสาเหตุอย่างหนึ่งคือการขาดความรู้ในทางวินัยก็ได้ ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาเรื่องนี้ประกอบด้วย โดยหลักการแล้วบุคลากรใหม่มักจะมีความรู้ทางด้านวินัยน้อยกว่าบุคลากรเก่าที่อยู่นาน เมื่อเกิดการฝ่าฝืนวินัยบุคลากรใหม่จะถูกพิจารณาโทษเบาว่าบุคลากรเก่า กล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การที่แจ้งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระเบียบวินัยให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึงแล้ว จะต้องพิจารณาโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนวินัยเคร่งครัดกว่าองค์การที่ไม่ได้แจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

7) แนวทางที่เคยถือปฏิบัติต่อกันมา แต่ละองค์การมักจะถือแนวปฏิบัติในเรื่องของกฎระเบียบวินัยแตกต่างกัน การพิจารณาเรื่องนี้จะต้องดูว่าแต่ละหน่วยงานในองค์การมีแนวปฏิบัติเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ตลอดจนทั้งองค์การดำเนินการในเรื่องนี้อย่างไร และการปฏิบัติทางด้านระเบียบวินัยสอดคล้องกัน และมีความสม่ำเสมอหรือไม่ เพื่อความเป็นธรรมในทางปฏิบัติองค์การจะต้องยึดถือแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างเดียวกันในการพิจารณาโทษทางวินัย

8) มาตรการทางวินัยที่เคยใช้กับบุคลากรคนอื่น ปัจจุบันข้อนี้คล้าย ๆ กับแนวทางที่เคยถือปฏิบัติต่อกันมา กล่าวคือ บุคลากรที่เคยฝ่าฝืนวินัยอย่างเดียวกันได้เคยถูกลงโทษมาแล้วอย่างไร เพราะตามหลักแล้วผู้ที่ฝ่าฝืนวินัยในลักษณะเดียวกันจะต้องถูกลงโทษอย่างเดียวกัน

9) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร หมายความว่า เมื่อมีกรณีฝ่าฝืนทางวินัยเกิดขึ้น และบุคลากรได้นำเสนอผู้บริหารระดับสูง ฝ่ายบริหารจะต้องมีเหตุผลในการตัดสินใจ เพราะอาจมีบุคลากรบางคนท้าทายอำนาจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเขาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนทางวินัย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ฝ่ายบริหารจะต้องมีข้อมูลที่จะสนับสนุนการกระทำของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากรผู้นั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมและก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจอย่างถูกต้องคล่องธรรม หากผู้บังคับบัญชาสามารถท้าทายอำนาจในการลงโทษของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของเขาได้แล้ว มาตรการทางวินัยก็คงจะไม่อาจนำมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่าสาเหตุของการกระทำผิดวินัยมีดังนี้

- 1) ความไม่รู้เรื่องระเบียบวินัย
- 2) ความไม่รู้ ไม่เข้าใจระเบียบแบบแผน
- 3) ความจำเป็นชักนำ
- 4) ได้รับความกดดัน
- 5) ถูกอิทธิพลบีบบังคับ
- 6) ความพลอใจ ชะล่าใจ
- 7) การปฏิบัติตามนิสัย สันดานเดิมที่มีอยู่แล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากเอกสารเกี่ยวกับเรื่องวินัยโดยทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดังต่อไปนี้

อดุลย์ วราเอกศิริ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำ ความผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2525-2526 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า

- 1) ลักษณะความผิดทางวินัยที่กระทำผิดมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ
 - 1.1) การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
 - 1.2) ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
 - 1.3) ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ
- 2) ระดับโทษตัดเงินเดือนมีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ระดับภาคทัณฑ์
- 3) เพศชาย กระทำผิดมากกว่าเพศหญิง เพศชายลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ส่วนเพศหญิง กระทำผิด ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการละทิ้งหน้าที่ราชการมีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
- 4) อายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี กระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี โดยมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ
- 5) ระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูระดับ 3-5 มีการกระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับ 1-2 ข้าราชการครูระดับ 1-2 ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ รองลงมาได้แก่ การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ส่วนข้าราชการระดับ 3-5 การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
- 6) วุฒิทางการศึกษา ผู้มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ผู้มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ

ส่วนผู้มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รongลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

7) ตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา กระทำผิดมากที่สุด รongลงมาได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา ตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รongลงมาได้แก่ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ส่วนตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ รongลงมาได้แก่ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่เอาใจใส่และไม่ระมัดระวังประโยชน์ของทางราชการ

8) สาเหตุของการทำผิดวินัยขั้นร้ายแรงของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้แก่ ความไม่เข้าใจระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ปัญหาทางเศรษฐกิจ เจตนากระทำผิด ขาดคุณธรรมศีลธรรม ความลุ่มหลงต่ออบายมุข ปัญหาทางอารมณ์และสังคม โอกาสเปิดช่องล่อใจ และการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 108) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรประกอบด้วย การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ค. กรมสามัญศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครู ในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิตนักศึกษาครูที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้วเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

ในโรงเรียนที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และยึดระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับคือ การจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชา และการลงโทษ ซึ่ง อ.ก.ค.กรมสามัญศึกษา เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการให้ความสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติ ในการรักษาให้ดียิ่งขึ้น

สุทธิเวช ดิษฐ์รอด (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในส่วนกลาง จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1) การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ส่วนใหญ่ปฏิบัติทั้ง 3 ประการคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิด

1.1) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติโดยใช้ภาวะผู้นำให้มีวินัย ฝึกอบรมให้มีวินัย และสร้างเจตนาให้มีวินัย

1.2) การป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติโดยให้ความรู้แก่ครู ปกป้องคุ้มครองครู ดูแลสอดส่องครู และสร้างทางระบายความคับข้องใจแก่ครู

1.3) การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดวินัย ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติโดยว่ากล่าวตักเตือน สืบสวนข้อเท็จจริง และตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย

พัฒน์ ชนชาติ (2521 : 71-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519 จากผู้กระทำผิดทั้งหมด 213 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุดคือ ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ

รองลงมาคือ กระทำการอันได้ชื่อประพฤตชั่ว สำหรับการได้รับโทษทางวินัยของ ข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดชั้น เงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 72.30

ลักษณะของข้าราชการครูที่กระทำผิด และถูกลงโทษทางวินัย ปรากฏผลดังนี้

เพศ ข้าราชการครูชาย กระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และข้าราชการ ครูเพศชายที่ถูกลงโทษร้ายแรง ก็มีจำนวนมากกว่าข้าราชการครูหญิง

วุฒิ ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป กระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ถูกลงโทษทาง วินัยร้ายแรงก็มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่ง ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง เป็นครู มากกว่าครูใหญ่

เงินเดือน ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรง ยังมี เงินเดือนน้อยจำนวนผู้กระทำผิดและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยังมีมากขึ้น และเมื่อ เงินเดือนสูงขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดต่ำลง

อายุ ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงนั้น ยังมี อายุที่น้อยจำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง

อายุราชการ ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษ ร้ายแรงยังมีอายุราชการน้อยจำนวนก็ยิ่งสูงขึ้น ตรงข้ามยังมีอายุราชการสูงขึ้น จำนวนก็ยิ่งลดลง

ประเวศ กางทอง (2527 : 63-72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสาเหตุ การทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ.2523 จำนวนผู้กระทำผิดทั้งสิ้น 103 คน พบว่ากรณีมีข้าราชการครูกระทำ ความผิดมากที่สุด ได้แก่ กรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รองลงมาได้แก่ กระทำการอันได้ชื่อประพฤตชั่ว

ระดับโทษ พบว่าข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาที่กระทำผิดทางวินัย ได้รับโทษตัดเงินเดือนมากที่สุดคือ มีถึงร้อยละ 55.339 รองลงมาได้แก่ โทษ ภาคทัณฑ์ ร้อยละ 16.504 และน้อยที่สุดได้แก่โทษปลดออก ร้อยละ 0.970

เฉลี่ย อยู่สี่มาร์กซ์ (2529 : 144-148) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผิดทางวินัยตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 ของข้าราชการครูสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง พ.ศ.2524-2528 พบว่า ความผิดวินัยฐานประพฤตชั่ว ซึ่งข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัย กรณีกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.01 รองลงมาเป็นกรณีชู้สาว

เพศ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย กรณีประพฤตชั่ว เป็นเพศชายร้อยละ 81.85 เป็นเพศหญิงร้อยละ 18.15

วุฒิการศึกษา ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย กรณีประพฤตชั่ว เป็นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 77.61 ผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 22.39

ตำแหน่งหน้าที่ราชการ ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย กรณีประพฤตชั่ว เป็นผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 81.85 ผู้บริหาร ร้อยละ 18.15

ระดับ ข้าราชการครูกระทำผิดทางวินัย กรณีประพฤตชั่วมีระดับ 3-4 กระทำความผิดคิดเป็นร้อยละ 57.53 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการครูระดับ 1-2

อายุ ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย กรณีประพฤตชั่วมีอายุระหว่าง 18-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.69 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.81

ประสบการณ์การทำงาน ข้าราชการครูที่กระทำความผิดทางวินัย กรณีประพฤตชั่ว มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีลงมา กระทำความผิดวินัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.96

วันเพ็ญ พันธธา (2524 : 140-149) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2516-2522 จำนวน 2,274 ราย ผลการวิจัยพบว่า ค่าร้อยละเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสังกัด ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระทำผิดทางวินัยในทุกกรณี ความผิดสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และข้าราชการครูทั้งสองสังกัด กระทำผิดทางวินัย ในกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่า ประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ในเขตการศึกษา 11 ส่วนในเขตการศึกษา 2 มีผู้กระทำความผิดน้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษทั้ง 6 สถานะที่ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ได้รับระดับโทษที่มีจำนวนผู้ได้รับโทษสูงสุด ได้แก่ โทษตัดเงินเดือน ส่วนระดับโทษที่มีจำนวนผู้ได้รับโทษต่ำสุดได้แก่ โทษปลดออก เขตการศึกษาที่มีผู้ได้รับโทษมากที่สุดได้แก่ เขตการศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้ได้รับโทษน้อยที่สุด

ดังนั้นจากผลงานวิจัยที่ศึกษาสรุปได้ว่า

1. เพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง
2. ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก
3. ข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยจะกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก
4. ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำจะกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำ
5. ข้าราชการครูสายครูผู้สอนกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการครูสายผู้บริหาร
6. ความผิดวินัยของข้าราชการครูที่พบมาก ได้แก่ การกระทำอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

7. สาเหตุของการกระทำผิดวินัย ได้แก่ ความไม่เข้าใจระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เจตนากระทำผิด ขาดคุณธรรมศีลธรรม ความลุ่มหลงต่ออบายมุข ปัญหาทางอารมณ์และสังคม โอกาสเปิดช่องล่อใจ และการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา