

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

METHODS USED FOR PREVENTION TEACHERS ABUSE DISCIPLINES
BY ADMINISTRATORS IN TECHNICAL AND VOCATIONAL COLLEGES
THE NORTHEASTERN REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-507-5

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

METHODS USED FOR PREVENTION TEACHERS ABUSE DISCIPLINES
BY ADMINISTRATORS IN TECHNICAL AND VOCATIONAL COLLEGES
THE NORTHEASTERN REGION



ตรีภพ ชินบูรณ์

TREEPOP CHINBOON

เลขหน้.....
เลขทะเบียน... 41523
วัน, เดือน, ปี... 20 ก.พ. 2545

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-507-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

METHODS USED FOR PREVENTION TEACHERS ABUSE DISCIPLINES
BY ADMINISTRATORS IN TECHNICAL AND VOCATIONAL COLLEGES
THE NORTHEASTERN REGION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2001

ISBN 974-648-507-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

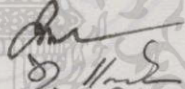
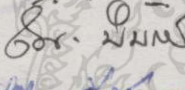
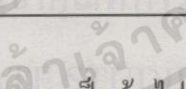
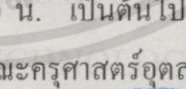
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
METHODS USED FOR PREVENTION TEACHERS ABUSE DISCIPLINES
BY ADMINISTRATORS IN TECHNICAL AND VOCATIONAL COLLEGES
THE NORTHEASTERN REGION

ชื่อนักศึกษา นายตรีภพ ชินบุรณ์
รหัสประจำตัว 38063146
ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	
ผศ.ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์	
ดร.ณรงค์ พิมสาร	
ดร.มาลัย จีรวุฒินเกษตร	
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 29 ตุลาคม 2544 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม


บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อิตฺย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่... 05 ...เดือน... 10 ...พ.ศ... 2544...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นักศึกษา	นายตรีภพ ชินบุรณ
รหัสประจำตัว	38063146
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษา

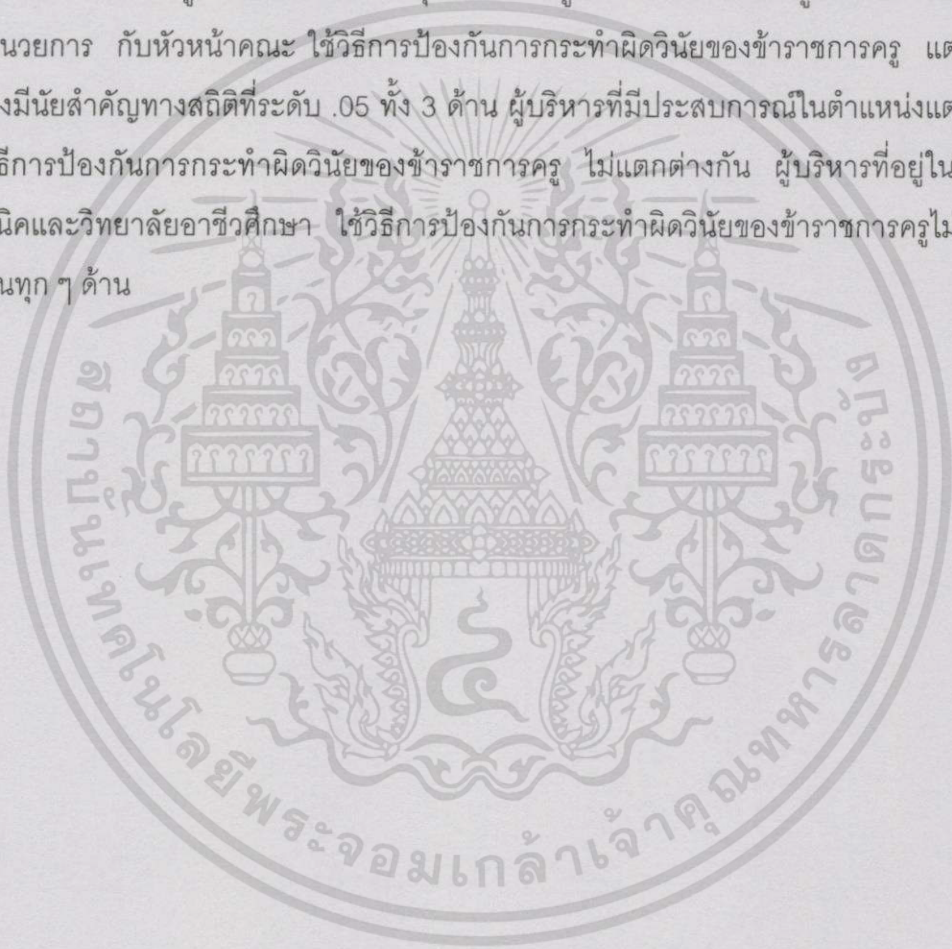
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 212 คน แบ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิค 148 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารใช้วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัย และด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้บริหารที่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับหัวหน้าคณะ ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน



Thesis Title	Methods Used for Prevention Teachers Abuse Disciplines by Administrators in Technical and Vocational Colleges the Northeastern Region
Student	Mr. Treepop Chinboon
Student ID.	38063146
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Thasana Swaengsakdi

ABSTRACT

The purposes of research were to study 3 methods used for prevention teachers abuse discipline by administrators in northeastern technical and vocational colleges : discipline reinforcement, knowledge giving to teacher and prevention teachers from abuse discipline in accordance with the administrators' opinions in the northeastern technical and vocational colleges, classified by sex, position experience, and college features and to compare administrators' methods in prevention teacher abuse discipline in the northeastern technical and vocational colleges according to the administrators' opinions classified by sex, position experience, and college features

The sample in this research were 212 administrators, in the northeastern technical and vocational colleges, 148 were from technical colleges and 64 from vocational colleges.

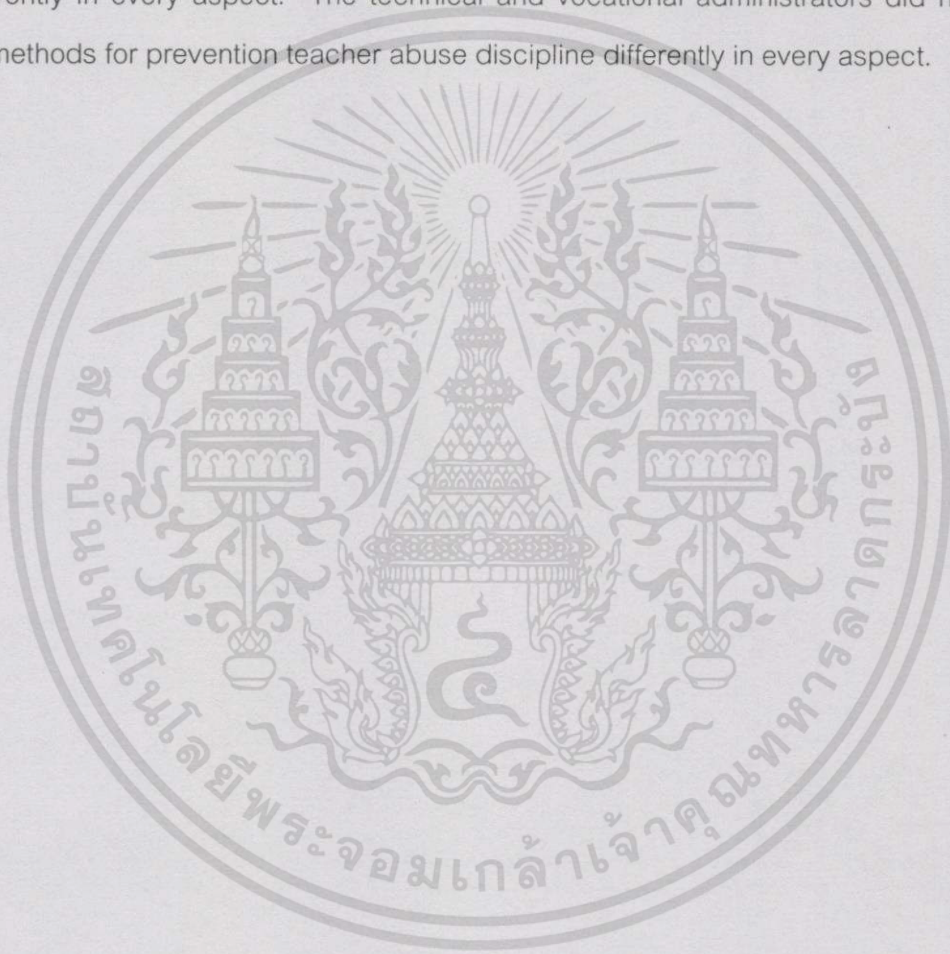
The research Instrument was the checking list questionnaire of methods for prevention teachers abuse discipline by administrators in the northeastern technical and vocational colleges in 3 aspects : discipline reinforcement, knowledge giving to teacher and prevention teachers from abuse discipline. the data were analyzed by basic statistics and t-test for comparing the difference among groups

The research findings were followed :

1. The northeastern Technical and Vocational colleges administrators' used of methods for prevention teachers abuse discipline in general were in high level.

Regarding to knowledge giving to teacher it was in moderate level and discipline reinforcement and prevention teachers from abusing disciplines were in high level.

2. Comparing of the northeastern technical and vocational colleges administrators : male and female administrators did not used different methods in prevention teacher abuse discipline directors, assistant directors and faculty heads used 3 methods significantly differently at the .05 level. Administrators having different experiences did not used the methods for prevention teacher abuse discipline differently in every aspect. The technical and vocational administrators did not used the methods for prevention teacher abuse discipline differently in every aspect.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำผู้วิจัยตลอดมา และได้ผลักดันให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย จนบังเกิดความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความเมตตากรุณาจากท่านและขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย รศ.ดร.สมพร ไชยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.มาลัย จีรวัดมนเกษตร และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ทุ่มเท ถ่ายทอดความรู้ แนวคิดและวิธีการต่าง ๆ และกรุณาให้คำชี้แนะในการทำวิทยานิพนธ์จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้แนะนำในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม รวมทั้งผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 29 แห่ง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี นอกจากนี้ขอขอบคุณ นางสุรีย์พร ชินบุรณ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจต่อผู้วิจัย อย่างใกล้ชิดตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึงไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ และ ครู-อาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

ตรีภพ ชินบุรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
1.7 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	7
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายของวินัย.....	9
2.2 จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย.....	10
2.3 วินัยของข้าราชการครู.....	12
2.4 สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู.....	14
2.5 วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู.....	23
2.5.1 การเสริมสร้างวินัย.....	24
2.5.2 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู.....	28
2.5.3 การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	76
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	76
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.5 อภิปรายผล.....	79
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	110
ประวัติผู้เขียน.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 3 ด้าน.....	43
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย.....	44
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู...	46
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครู ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย.....	48
4.6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษา.....	50
4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามเพศ.....	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ.....54
4.9	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ กระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ.....56
4.10	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามตำแหน่ง.....58
4.11	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตาม ตำแหน่ง.....60
4.12	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ กระทำผิดวินัย จำแนกตามตำแหน่ง.....62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตาม ประสบการณ์.....	64
4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตาม ประสบการณ์.....	66
4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ กระทำผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์.....	68
4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประเภทของ สถานศึกษา.....	70
4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้บริการความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการ
ป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการ
กระทำผิดวินัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา.....74



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและระบบการสื่อสารอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวไม่ทัน ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาทางด้านวัตถุกับการพัฒนาทางด้านจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 5) การพัฒนาภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่เปิดกว้างสู่นานาชาติ และเน้นหนักทางด้านวัตถุมากขึ้นทุกขณะก่อให้เกิดการย่อหย่อนทางศีลธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย และขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ขาดค่านิยมอันดีงามของสังคมไทยที่เน้นความสันโดษ การพึ่งตัวเอง ความโอบอ้อมอารี และความเชื่อเพื่อเพื่อน (ประชาชาติธุรกิจ. 2539 : 7) จากสภาพปัญหาในด้านการพัฒนาจิตใจ พอสรุปได้ว่ามีกลุ่มคนหลายกลุ่มที่ประพฤติดันเสื่อมเสียด้านศีลธรรม จรรยา รวมถึงการขาดคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัย มีความเลื่อมศรัทธาในศาสนาและนิยมใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ลักษณะดังกล่าวคาดว่าจะ เป็นปัญหาที่รุนแรงในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 5) ถ้าหากจะพิจารณาเฉพาะเรื่องวินัยของคนในชาติก็เป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง การที่บุคคลในชาติจะมีระเบียบวินัยที่ดีได้นั้นจะต้องเริ่มปลูกจิตสำนึกทางวินัยตั้งแต่เด็ก โดยการให้การศึกษาเริ่มสร้างวินัยในโรงเรียนเพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมความรู้และวิทยาการต่าง ๆ บุคคลที่จะช่วยดำเนินการในสิ่งเหล่านั้นได้ก็คือ ครูผู้ซึ่งต้องอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ถ้าหากครูซึ่งถือว่าเป็นแม่แบบขาดระเบียบวินัยแล้วอนาคตของเยาวชนและประเทศชาติจะเป็นเช่นไร

ดังกระแสพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพลกนิกรชาวไทยเนื่องในวโรกาส วันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2539 "สำหรับบ้านเมืองที่จะให้คนเป็นคนดีนั้น คือ การศึกษาเมื่อแต่ก่อนนี้การศึกษา คนที่มีความรู้ในเมืองไทย มีความรู้การอ่านหนังสือเป็นมีมาก เขียนหนังสือเป็นมีมาก เปรียบเทียบกับประเทศอื่นค่อนข้างจะสูงแต่มาปัจจุบันมีน้อยลง เพราะคนมากขึ้น โรงเรียนหรือผู้มีหน้าที่สอนน้อยลง เปรียบเทียบกันอาจจะแย้งว่าสมัยนี้เทคโนโลยีสูงสามารถที่จะทำให้กิจการโรงเรียน กิจการสั่งสอนแพร่ออกไปได้มากกว่า แต่ไม่มีอะไรแทนที่การอบรม ไม่มีอะไรแทนที่การบ่มนิสัย เมื่อการสอนนี้มีการแบ่งเป็นอบรมและบ่มนิสัย แต่ถ้าไม่มีผู้อบรมไม่มีผู้บ่มนิสัยหรือผู้ที่อบรม หรือผู้ที่บ่มนิสัยเป็นคนที่คุณภาพต่ำ ผู้ที่ได้รับการอบรมย่อมมีคุณภาพต่ำ เหมือนกันหรืออาจจะยิ่งร้ายกว่ากัน" (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐรายวัน. 2540 : 15)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะสังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง และเป็นไปตามรูปแบบโดย้อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและวิธีการที่บุคคลในสังคมได้รับจากการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญและปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาของบุคคลในชาติก็คือ ครู ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างปรุงแต่งให้คนมีคุณภาพ และคุณธรรมตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูได้รับรางวัลตอบแทนจากสังคมโดยการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล ยนต์ ชุ่มจิต (2534) ข้าราชการครูนอกจากจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น แล้วยังต้องรักษาระเบียบวินัยมากกว่า เพราะเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษ เนื่องจากสังคมไทยให้ความเคารพสูงมากถึงกับยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล โดยคาดหวังว่าครูจะเป็นตัวอย่างและเป็นบุคคลที่ควรยกย่องตลอดเวลา และต้องการให้ครูเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยความดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เด็กและประชาชน กล่าวได้ว่าความสำเร็จในการจัดการศึกษาความเจริญก้าวหน้าของสังคม และประเทศนั้น อยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัย ดังนั้นวินัยของข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบที่ต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 5-8)

การรักษาวินัยมี 3 ลักษณะคือ (1) การเสริมสร้างวินัย (2) การป้องกันการทำผิดวินัย (3) การดำเนินการทางวินัย เมื่อข้าราชการกระทำผิดทางวินัย หน่วยงานมักจะใช้กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยเป็นส่วนใหญ่โดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างและการป้องกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 : 20-21) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ รวมทั้งการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ซึ่งมีข้าราชการครูในสังกัดหลายแสนคน และในปีหนึ่ง ๆ มีข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และถูกดำเนินการทางวินัยเป็นจำนวนมาก จากรายงานการกระทำผิดของข้าราชการครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้บันทึกไว้ในช่วงปี 2538 และ 2539 นั้น ชี้ชัดว่าครูที่กระทำความผิดทั้งสองปีนั้นมีจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน คือ ประมาณปีละเกือบ 1,000 ราย ซึ่งครูที่กระทำความผิดในช่วงปี พ.ศ.2538 ที่มีการพิจารณาโทษเสร็จสิ้นแล้วมี 662 ราย ส่วนที่กระทำความผิดในช่วงปี พ.ศ. 2539 ที่พิจารณาโทษแล้วเสร็จมีจำนวน 486 ราย ซึ่งความผิดนั้นก็แตกต่างกันไป มีทั้งเรื่องการละทิ้งหน้าที่ กรณีขู่สาว การกระทำความผิดทางเพศต่อศิษย์ ปัญหาการเงิน การคอร์รัปชัน ดื่มสุรา เล่นการพนัน หรือแม้กระทั่ง ความผิดทางอาญา (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐรายวัน. 2540 : 15) สำหรับกรณีอาชีวศึกษา มีจำนวนข้าราชการกระทำผิดวินัย ในปี 2539 ที่พิจารณาโทษเสร็จแล้ว จำนวน 8 ราย จากผู้ที่กระทำผิดรวมทุกกรม กอง ทั้งหมด 486 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.64 (สำนักงาน ก.ค. 2539 : เอกสารอัดสำเนา) จำนวนครูที่กระทำความผิดนั้นไม่ใช่จะเพียงแค่ตัวเลขที่ปรากฏใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเท่านั้น แต่ยังมีครูที่กระทำ ความผิดอีกจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่สามารถนำมาลงโทษได้ เพราะยังไม่มีใครกล้าจับผิดได้ หรือไม่มี ใครกล้าร้องเรียนหรือบางรายอาจร้องเรียนแล้ว แต่ก็เจอการปกปิดความผิดจนเรื่องเงียบหาย ในที่สุดเหล่านี้ ยิ่งทำให้ครูที่กระทำความผิดได้ใจกระทำผิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า (หนังสือพิมพ์ ไทยรัฐรายวัน. 2540 : 15) ในสภาพปัจจุบันความบกพร่องในเรื่องวินัย นับเป็นการทำลายศรัทธา ของประชาชนที่มีต่อครู ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของครูตกต่ำไปเรื่อย ๆ ดังนั้นการกระทำผิดทาง วินัยของข้าราชการครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการให้ลดการกระทำผิด ทางวินัยลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 8)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เกิดประเด็นที่นำศึกษา หาวิธีป้องกันการกระทำผิด วินัยของข้าราชการครู เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกัน การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู นอกจากนี้ มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ที่อนุโลมให้นำมาใช้กับข้าราชการครู ระบุให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง ทั้งในด้านการเสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิด การกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของ ข้าราชการครู จึงต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครู และป้องกันมิให้ข้าราชการครู ผิดวินัย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาวิธีการของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัด กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการรักษาวินัย การติดตามประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหาร และข้าราชการครูเกี่ยวกับการรักษาวินัย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 3 ด้าน คือ การเสริมสร้าง วินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านและภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อเปรียบเทียบ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารที่มี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 กฎ ก.ค. สามารถประมวลได้ดังนี้

มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย วิธีเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยนั้นในมาตรานี้ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย การดำเนินการอย่างอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยนั้นต้องเอาใจใส่สังเกตการณ์ว่า มีเหตุอันอาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นหรือไม่ขจัดเหตุ

ที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย การรักษาวินัยของข้าราชการครุ นั้นหมายความว่า การปฏิบัติ ตามวินัยที่กำหนดไว้ และหมายรวมถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้ทำผิดวินัยนั้นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2525 : 161) การเสริมสร้างและการพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญ และกำลังใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัยการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่อง อันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ข้าราชการกระทำผิดวินัยเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้ม มากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมูลเหตุหลาย ๆ ด้านที่เป็นแรงจูงใจทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชา จะต้องรับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งสามารถพอที่จะสรุปและแบ่ง แนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างวินัย
2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกเป็น 3 วิธีคือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ในปีการศึกษา 2543

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 29 แห่ง จำนวน 295 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 21 แห่ง แบ่งเป็น ผู้อำนวยการ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 82 คน และหัวหน้าคณะ 128 คน รวมเป็น 231 คน

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง แบ่งเป็น ผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน และหัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คน

1.6.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie, R.V. and D.W. Morgan แล้วเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายเฉพาะของวิทยาลัยเทคนิคได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค ผู้อำนวยการ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 54 คน หัวหน้าคณะ 73 คน รวมเป็น 148 คน

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาใช้ประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คน

รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 212 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ แบ่งเป็น

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. ตำแหน่ง แบ่งเป็น

2.1 ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ

2.2 หัวหน้าคณะวิชา

3. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แบ่งเป็น

3.1 ไม่เกิน 5 ปี

3.2 มากกว่า 5 ปี

4. ประเภทของสถานศึกษา แบ่งเป็น

4.1 วิทยาลัยเทคนิค

4.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ 3 ด้านคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเสริมสร้างวินัย
2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

1.7 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ จะจำกัดอยู่ที่การศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. หัวหน้าคณะ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน ของคณะวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อขจัดสาเหตุที่จะทำให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการครูผิดวินัย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 3 วิธีคือ
 - 3.1 การเสริมสร้างวินัย หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำตนอยู่ในระเบียบวินัย
 - 3.2 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน และการปฏิบัติตนแก่ข้าราชการครูอย่างแจ่มแจ้งและทั่วถึง
 - 3.3 การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการควบคุมดูแล และระมัดระวังข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งชักนำที่จะให้กระทำผิดวินัย
4. เพศ หมายถึง สถานภาพของผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น ชาย และหญิง
5. ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับหัวหน้าคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงาน
ในหน้าที่ผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ไม่เกิน 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

7. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง สภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
โดยแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอสาระเกี่ยวกับวินัยตามลำดับดังนี้ คือ

- 2.1 ความหมายของวินัย
- 2.2 จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย
- 2.3 วินัยของข้าราชการครู
- 2.4 สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
- 2.5 วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
 - 2.5.1 การเสริมสร้างวินัย
 - 2.5.2 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู
 - 2.5.3 การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

2.1 ความหมายของวินัย

ประวีณ ณ นคร (2531 : 23-25) ได้กล่าวว่า วินัยมีความหมาย 2 ทาง คือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์การในหมู่เหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้ หรือมุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า "วินัย"

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง ยอมรับ หรือการบังคับบัญชา มีความเป็นระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน Webster (1968 : 416) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในการควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

2. ผลของการฝึกอบรมดังกล่าวคือ การควบคุมตนเอง ความประพฤติอยู่ในระเบียบ

3. การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม

4. การปฏิบัติเพื่อการแก้ไขความประพฤติหรือการลงโทษ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 744) ให้นิยามว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ซึ่งตรงกับความหมายดั้งเดิมที่มาจากภาษาลาตินว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Discipline ซึ่งหมายถึงการชี้แนะ (Instruction) การสอน (Teaching) และการฝึกอบรม (Training) แต่ภายหลังเมื่อก้าวถึงคำว่า Discipline ก็เข้าใจกันทั่วไปว่า หมายถึง กฎ ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติ หรือระเบียบแบบแผนในการลงโทษผู้กระทำความผิด

สมาน รั้งสิโยภุชฌ์ (2531 : 93) กล่าวว่า วินัยในราชการพลเรือน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติราชการไปได้ด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานราชการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 221) กล่าวว่า วินัยคือ ระเบียบ แบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

เสนาะ ตีเขาว์ (2519 : 23) ให้ความเห็นว่า วินัย คือ เครื่องมือของผู้นำในการควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2525 : 55) สรุปว่าวินัยคือ ระเบียบข้อบังคับที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อควบคุมและส่งเสริมให้ข้าราชการมีความประพฤติอันดีงาม อุทิศกำลังกายกำลังใจเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยความเจริญ และความมีประสิทธิภาพในหน่วยงานและเป็นประโยชน์แก่ทางราชการประเทศชาติและประชาชน

สรุปได้ว่าวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพึงควบคุมตนเอง ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อก่อให้เกิดความมีระเบียบเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ทำให้ข้าราชการมีขวัญ กำลังใจ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.2 จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย

ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ เป็นคนที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม ซึ่งจะมีความแตกต่างจากข้าราชการอื่น อาจจะถูกกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาและการพัฒนานคน ตลอดจน ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาตินั้น ขึ้นอยู่ที่ข้าราชการครูมีระเบียบวินัย ดังนั้น วินัยของข้าราชการครูจึงเป็นวินัยที่มีลักษณะพิเศษ จุดมุ่งหมายนั้นก็เพื่อที่จะให้ข้าราชการครูอยู่ในกรอบของความเป็นคนดีให้สมกับที่สังคมคาดหวัง ดังนั้นวินัยสำหรับข้าราชการครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ประวีณ ณ นคร (2526 : 215) ให้ทัศนะว่า "จุดมุ่งหมายของวินัย คือ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นของการจัดองค์การ เพื่อจะให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของกลุ่ม"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกศักดิ์ คงตระกูล (2526 : 9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของข้าราชการเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. เพื่อให้องค์การของข้าราชการดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อให้การบังคับบัญชาในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในองค์การของข้าราชการ
5. เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ

ในส่วนของความสำคัญของวินัยข้าราชการ ได้มีบุคคลต่าง ๆ ให้ทัศนะไว้หลายท่าน เช่น Black (1966 : 31-32) กล่าวว่า "วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้วองค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้"

ประวีณ ณ นคร (2531 : 31-32) ได้กล่าวถึง วินัยข้าราชการไว้ดังนี้

1. ในด้านส่วนตัว วินัยจะเป็นเครื่องสร้างความดี ความเจริญ และความสำนึกให้แก่ตนเอง และยังส่งผลความดีความเจริญ และความสำนึกนั้นถึงหมู่คณะตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวม
2. ในด้านการบริหารงานนั้น วินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพราะประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนทำงาน
3. ในส่วนที่เกี่ยวกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัย ย่อมจะเป็นภาระแก่หัวหน้างานในการควบคุมกำกับดูแล ผลงานที่ได้ก็จะไม่ดีตรงกันข้ามถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดีจะช่วยให้งานสำเร็จเป็นที่สบายใจของหัวหน้างาน จึงถือว่าวินัยมีความสำคัญต่อหัวหน้างานเป็นอย่างมาก

สำหรับข้าราชการครูนั้น วินัยมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อสังคมต่อประเทศชาติ และต่อวงการวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 4-5) กล่าวคือ ความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูจะช่วยชักนำให้นักเรียนรู้อะไรต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่ใกล้ชิดและผู้ที่ตนเคารพนับถือ หากเด็กได้ครูที่มีระเบียบวินัย เด็กจะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งจะทำให้มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครู เด็กเหล่านี้เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมก็จะมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศ การที่ครูยึดมั่นในวินัยจึงเท่ากับเป็นการพัฒนาอาชีพครู ให้มีความหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคมตามที่คาดหวังไว้ว่าครู คือ ปุชนียบบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 วินัยของข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยไว้โดยเฉพาะ ข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม ตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่ 158 หน้า 39. 13 ตุลาคม 2523) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการไว้ 18 ข้อ โดยระบุไว้ในมาตรา 81 ถึงมาตรา 98 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
3. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
4. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ
5. ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ทางราชการ
6. ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเกิดภัยอันตรายแก่ประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายที่จะบังเกิดแก่ประเทศชาติเต็มความสามารถ
7. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
8. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบห้ามขัดขืนและหลีกเลี่ยง
9. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำข้ามชั้นผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ
10. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยการปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จ
11. ต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการ
12. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

14. ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

15. ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

16. ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

17. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

18. ต้องรักษาชื่อเสียงตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนไม่ให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นการประพฤติชั่ว

ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการดูแลรักษาวินัยของข้าราชการ ซึ่งมาตราที่ 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดวินัย

นอกจากจะมีวินัยกำหนดเป็นข้อปฏิบัติ และข้อห้ามในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้วยังมีระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา มารยาทตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 เพื่อเป็นแนวทางให้ครูยึดถือปฏิบัติอีก 10 ประการ คือ

1. ครูควรมีศรัทธาในอาชีพครูและให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน
2. ครูควรบำเพ็ญตนให้สมกับได้ชื่อว่าเป็นครู
3. ครูควรใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ
4. ครูควรตั้งใจสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
5. ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด
6. ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง
7. ครูควรรักษาชื่อเสียงของคณะครู
8. ครูควรรู้จักมีเกียรติและพยายามสร้างฐานะของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ครูควรยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น

10. ครูควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

ในทางราชการถือว่าวินัยเป็นกิจกรรมหลักที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพกำลังคนจะต้องมีการอบรมสั่งสอนข้าราชการอย่างสม่ำเสมอให้เข้าใจและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องวินัยคือให้ถือว่าการปฏิบัติ และพัฒนาตนตามระเบียบวินัยของทางราชการนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญในชีวิตราชการ และถือเป็นเรื่องที่ดีงาม เป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ เป็นสิ่งที่จำเป็นและนำประโยชน์มาสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติโดยรวมกับครูด้วย เด็กเหล่านี้เมื่อเติบโตใหญ่ก็จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพสูง สังคมก็จะเป็นระเบียบเรียบร้อย ประเทศชาติก็จะเป็นความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศ การที่ครูยึดมั่นในวินัยจึงเท่ากับเป็นการพัฒนาอาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคมตามที่คาดหวังไว้ว่าครูคือ ปุชนิยบุคคล

กล่าวโดยสรุปวินัยข้าราชการครูนั้นไม่เหมือนกับวินัยของข้าราชการอื่น ๆ เพราะข้าราชการครูนั้นมีกฎหมายและระเบียบบังคับจาก 2 แห่ง คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยผลของมาตรา 4 และมาตรา 61 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2535 อนุโลมให้นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู และระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 เราอาจจำแนกวินัยออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในฐานะเป็นข้าราชการซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งอนุโลมนำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู
2. วินัยในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ ได้แก่ ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526

2.4 สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ ทำให้แบบแผนการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนไปตาม ทำให้ครูต้องปรับตนเองให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเกิดเงื่อนไขการดำเนินชีวิตที่ยุ่ยากซับซ้อนขึ้น ต้องเกี่ยวข้องกับคนในสังคมมากขึ้น สถานะเศรษฐกิจที่บีบคั้น รวมถึงค่านิยมทางด้านวัตถุมีมากค่านิยมทางด้านวิชาชีพครูไม่มีความมั่นคง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการครู (2532 : 17-18) ได้รวบรวมสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัย ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. กระทบไปโดยไม่รู้ว่ามีบทวินัยห้ามไว้หรือบังคับให้กระทบ
2. รู้บทวินัยแต่กระทบโดยเจตนา
3. กระทบโดยประมาท
4. กระทบโดยทนต่อสิ่งยั่วเย้าไม่ได้
5. กระทบไปโดยการขาดสติเนื่องจากการเสพสุรา
6. กระทบไปด้วยความดี ถือดี
7. อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อาจตั้งตนให้ดีไว้ได้
8. ไม่ใช้ความรู้ที่ได้เล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์
9. ปล่อยตัว ปล่อยใจ ปราศจากสิ่งยึดเหนี่ยว
10. ละโมบและมักมากในกามคุณ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2525 : 171-176) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยว่า เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ

1. ความจำเป็นในการครองชีพ
2. อบายมุข
3. โอกาสเปิดช่องให้ล่อใจ
4. ตัวอย่างที่ไม่ดี
5. คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน
6. ปริมาณงานล้นมือ
7. มีเหตุกระทบกระเทือนขวัญ
8. การปล่อยปะละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

สมพงษ์ จิตระดับ (2529 : 13-14) ได้กล่าวชี้แจงถึงมูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยของข้าราชการคร่าวๆ สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ไม่เข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย ขาดความรู้รายละเอียดต่าง ๆ
2. ตามอย่างคนอื่น ผู้อื่นปฏิบัติได้ไม่มีความผิด จึงคิดเอาอย่าง
3. ขาดการยอมรับเหตุผล ไม่มีสัมพันธภาพ แข็งกร้าวเข้าหากัน
4. ชะล่าใจคิดว่าคงไม่เป็นไร ผู้บังคับบัญชาคงไม่เอาความผิด
5. เฉลอใจ ทนกับสิ่งยั่วเย้าชวนใจไม่ได้
6. ขาดขวัญและกำลังใจ เบื่อหน่าย ไม่รับผิดชอบ ลึกแต่ว่าปฏิบัติหน้าที่
7. ได้รับความกดดัน เกิดขึ้นจากระบบระเบียบและผู้บังคับบัญชา
8. จำใจทำผิด เพราะถูกบังคับ ถูกอิทธิพลตีกรอบให้ปฏิบัติ
9. เจ็บใจ เกิดความเคียดแค้น ต้องการทำลายและลดความชิงชัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ตั้งใจปฏิบัติตามกมลนิตยสันดานเดิมที่มีอยู่
 สุรศัมปวรรณ ดุลยจินดา (2523 : 61) ได้กล่าวถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัย ซึ่งหากแยก
 เป็นประเภทใหญ่ ๆ แล้วแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. เหตุที่เกี่ยวกับส่วนตัว
2. เหตุที่เกี่ยวกับงานอันได้แก่
 - 2.1 กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์
 - 2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.3 ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า
 - 2.4 ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.5 หน่วยงาน สถานที่ สิ่งแวดล้อม

สาเหตุการทำความผิดทางวินัยที่เกิดจากเหตุส่วนตัวและเหตุเนื่องจากงานนั้น
 อาจกล่าวโดยละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการครองชีพหรือปัญหาการเงิน มีผู้กระทำผิดจากสาเหตุนี้อยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ สะสมทรัพย์สินให้มากตามแรงกิเลสและความโลภ
2. เครื่องมีนเมาซึ่งเป็นช่องทางนำไปสู่การผิดวินัย
3. เรื่องเพศโดยเฉพาะข้าราชการวัยหนุ่มสาว
4. การพนันบางประเภทเมื่อข้าราชการเล่นเข้าก็ผิดทั้งกฎหมายและวินัย หรืออาจทำให้เสียการงาน เสียทรัพย์สินเกิดหนี้สินซึ่งเป็นช่องทางทำให้ผิดวินัยต่อไป
5. เทียบกลางคืน ทำให้เสียทรัพย์สินการเที่ยวแบบนี้จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงเงินไม่พอก็อาจต้องหารายได้โดยมิชอบ
6. สุขภาพอนามัย ถ้าร่างกายไม่แข็งแรงเจ็บป่วยบ่อย ๆ ต้องหยุดงานบ่อย ๆ หรือทำงานไม่ได้ดีก็เสียหายแก่การงาน
7. ความยุ่งยากทางครอบครัว จะทำให้หงุดหงิด อารมณ์เสีย ซ้ำโมโหซึ่งจะนำไปสู่การผิดวินัยทั้งเรื่องงานและความประพฤติได้
8. นิสัยข้อบกพร่องของตัวเอง เช่น มีนิสัยขี้โกง เห็นแก่ได้ ขี้ฉ้อฉล ขี้โมโห อารมณ์ร้อนวู่วาม นิสัยพาล เห็นตัวเองเป็นคนเก่งที่สุด ส่วนคนอื่นโง่หมด ชอบนินทาว่าร้าย ฯลฯ
9. งานสูง ความรู้ความสามารถมีไม่พอ หมายถึงงานยุ่งยากเกินความรู้ความสามารถ
10. งานต่ำกว่าความรู้ความสามารถ หมายถึงความรู้ความสามารถสูงแต่ได้รับมอบงานไปทำที่ต่ำ
11. งานมากเกินไป หมายถึงได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ ทำไม่ทัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. หัวหน้างานไม่มีความสามารถพอและมักทำงานบกพร่องให้ปรากฏเสมอ
13. ไม่รู้กฎระเบียบแบบแผน โดยอาจจะไม่รู้เลย รู้ไม่เพียงพอ หรือความรู้ไม่แน่นอน ซึ่งอาจนำไปสู่ความผิดพลาด บกพร่องไม่ได้ผลดี
14. ไม่รู้ว่าทำผิดวินัยอย่างไร หมายถึงข้าราชการกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดวินัย ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากและจะแก้ตัวว่าไม่รู้ไม่ได้
15. พบเห็นตัวอย่างที่ไม่ดี บางครั้งผู้บังคับบัญชากระทำผิดเสียเอง ข้าราชการชั้นผู้น้อยจึงถือเป็นตัวอย่างบ้าง ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าว่ากล่าวเพราะตัวเองก็ทำไว้ไม่ดี
16. โอกาสเปิดช่องล่อใจ ข้าราชการใดใจไม่แข็งพอหรือมีความโลภ ความอยากอยู่แล้วอาจผลอดตัวกระทำผิดได้ง่าย
17. การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะกล่าวตักเตือนแต่พอมีเหตุเกิดขึ้นก็ลงโทษทางวินัยทันที
18. การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน มีการช่วยปิดบังความผิดหรือไม่ดำเนินการลงโทษ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการกระทำผิดวินัยมากขึ้น
19. ปัญหาความมั่นคงและขวัญกำลังใจ หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรม ไม่มีกฎเกณฑ์ หลักการ ชอบเล่นพรรคเล่นพวกแล้วผู้ร่วมงานก็จะเสียขวัญเสียกำลังใจ เกิดความโกรธแค้น เบื่อหน่ายและอาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัยในรูปต่าง ๆ ได้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 15-25) ได้กล่าวถึง มูลเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยว่าเป็นเรื่องสลับซับซ้อนซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย ที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทั้งมูลเหตุภายในและภายนอก ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าการกระทำผิดวินัยนั้นเกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ 5 ประการคือ

1. พฤติกรรมของตนเอง
2. สภาพทางเศรษฐกิจ
3. สภาพทางสังคม
4. ระบบบริหารราชการ
5. สภาพจิตใจ (ขาดสติสัมปชัญญะ)

พฤติกรรมของตนเอง หมายถึง ตัวข้าราชการเองหากข้าราชการไม่ประพฤติปฏิบัติแล้วความผิดทั้งหลายจะไม่เกิดขึ้น สำหรับพฤติกรรมของตนเองที่เป็นสาเหตุการกระทำผิดนั้นมีดังนี้

1. การใช้อำนาจรับสั่งหลวม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการเพื่อตนเองหรือผู้อื่น เบียดบังยกยอกทรัพย์สินของรัฐหรือสาธารณสมบัติรวมถึงการเรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดหรือแสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ ที่มิควรได้โดยถือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่ง หรือเนื่องจากการปฏิบัติตามหน้าที่ ทั้งนี้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนับว่าก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบราชการอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ขาดประสบการณ์หรือความรู้ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ข้าราชการที่ได้รับมอบหน้าที่ใหม่อาจไม่เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีพอ บางคนมีนิสัยเฉื่อยช้าทำงานหยิบหย่อง หรือกระทำไปโดยประมาทรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่พบว่ากระทำผิดวินัยอยู่เนืองๆ อีกประการบางคนไม่เข้าใจข้อระเบียบกฎหมายรวมทั้งวินัยดีพอ ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาก็ได้ รวมทั้งตนเองมิได้ให้ความสนใจที่จะรับทราบระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการอีกด้วย

3. ความโลภในสังคมทุกแห่ง ความโลภมักจะปรากฏมีอยู่เสมอ และเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่แสวงหาสิ่งบริโภคอุปโภคไม่รู้จักพอโดยเฉพาะ "เงิน" ซึ่งมนุษย์ทุกคนปรารถนาต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด หากว่าเป็นผู้ขาดศีลธรรมประจำใจและมีสภาพจิตเต็มไปด้วยความโลภแล้วทันทีที่มีช่องทางก็จะคิดกระทำความผิดซึ่งวิธีนี้เรามักเรียกว่า "อยากรวยทางลัด"

4. หลงอำนาจชอบใช้อิทธิทธิ ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาต หรือเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน มักจะหลงผิดคิดว่าตนเป็นผู้ที่เลิศเลอด้วยอำนาจหน้าที่ยศถาบรรดาศักดิ์ มองเห็นผู้อื่นด้อยกว่าตนไปหมด บุคคลเหล่านี้มักจะแสดงกิริยาว่าจาไม่สุภาพ เรียบร้อยปฏิบัติหน้าที่ชักช้าโยกโย้จนทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความไม่สะดวก

5. ติดสุรายาเสพติด มีข้าราชการบางคนชอบใช้เวลาหาความสำราญจากการเสพสุรา อยู่เสมอ ๆ เป็นเหตุให้งานในหน้าที่คั่งค้าง บางคนเสพจนไม่สามารถครองสติได้ทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความไม่สะดวก ซึ่งโทษของสุรานั้นอาจทำให้สติพินเพื่อนได้ และที่สุดก็จะกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ บางรายเกิดการทะเลาะวิวาทจนเป็นเรื่องใหญ่โต สุรานอกจากจะให้โทษแล้วยังทำให้เสียทรัพย์และเมื่อขาดแคลนขาดเงินทองก็อาจคิดทำการทุจริต

6. มักมากในกามคุณ ความผิดเกี่ยวกับเรื่องเพศมักเกิดขึ้นอยู่เสมอโดยเฉพาะ ข้าราชการหนุ่มสาวและข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มีอันจะกินที่มักแสวงหาความสุขด้วยการกระทำชั่วแล้วไม่รับเลียม บางคนไปมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับสามีภรรยาผู้อื่น ซึ่งนับว่าเป็นการผิดศีลธรรม ถ้าหากเป็นข้าราชการหรือโดยเฉพาะข้าราชการครูไปกระทำผิดมีมิร้ายกับลูกศิษย์แล้ว ยิ่งเป็นสิ่งที่ไม่น่าให้อภัยเป็นอย่างยิ่งและก็มักจะได้รับโทษหนักเสมอ

บางคนมีอารมณ์อ่อนไหวหึกห้ามใจไม่ได้ แอบรักเพศตรงข้ามจึงพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความสมหวัง โดยไม่คิดถึงฐานานุกรมและกระทำเกินฐานะและเมื่อ "ขาดเงินก็ขาดรัก" เมื่อกลัวจะขาดรักด้วยการกระทำการทุจริตขึ้นได้เช่นกัน

7. การพนัน ข้าราชการบางคนติดการพนัน โดยเฉพาะการพนันที่ผิดกฎหมายนอกจากจะถูกดำเนินคดีทางศาลแล้วยังเป็นการผิดวินัยด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพทางเศรษฐกิจ นับเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีผลต่อการครองชีพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีรายได้น้อย ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่จะเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดวินัยอาจสรุปได้ดังนี้

1. เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ เนื่องจากภาวะการครองชีพโดยทั่วไปได้เพิ่มสูงขึ้นมากและสูงขึ้นเรื่อย ๆ ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัวจึงจำเป็นต้องหารายได้ทางอื่นมาชดเชย บางคนหลบเลี่ยงการทำงานไปทำธุรกิจส่วนตัวด้วยการทำงานรับจ้างพิเศษ บางทีก็มาทำงานสายกลับก่อนเวลา บางคนหมดหนทางก็คิดทำงานทุจริตเรียกผลประโยชน์จากราชการผู้มาติดต่อเป็นการตอบแทน บางคนหย่อนสมรรถภาพซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการทั้งสิ้น

2. สวัสดิการไม่เพียงพอ สวัสดิการที่ทางราชการช่วยเหลือ เช่น เงินค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงนับเป็นข้อเสียอย่างมาก

3. เศรษฐกิจผันผวน ในขณะที่ข้าราชการมีรายได้น้อย เงินเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายอยู่นั้น ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจได้ อีกทั้งพ่อค้าต่างก็ฉวยโอกาสขึ้นราคาสินค้าที่จำเป็น มีการกักตุนสินค้าทำให้เกิดสภาวะขาดแคลนและมีราคาค่อนข้างสูง เหตุการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้ข้าราชการผู้มีรายได้น้อยอยู่แล้วเดือดร้อนยิ่งขึ้นและอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการบางคนดิ้นรนต่อสู้กับชีวิตไปในทางที่ผิดได้

สภาพทางสังคม ในสังคมมนุษย์ทุกวันนี้มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันอย่างสับสนวุ่นวาย และนอกจากนี้ก็มีสิ่งยั่วยุต่าง ๆ ที่อิทธิพลต่อการเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างมาก สาเหตุทางสังคมที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้นมีดังนี้

1. การฟุ่มเฟือย ข้าราชการบางคนมีรายได้น้อยหรือบางคนเพิ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ ชอบใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นหรือชอบสินค้าที่มีราคาสูงเกินฐานะ พยายามจะหาเงินมาใช้จ่าย ดังนั้นเมื่อเห็นมีช่องทางก็อาจจะกระทำผิดได้

2. การสร้างค่านิยมที่ผิดในการปฏิบัติราชการ มีข้าราชการบางคนชอบจับกลุ่มคุยกันทำงานส่วนตัว โดยเฉพาะข้าราชการชายชอบดื่มสุราในร้านอาหารแล้วกลับเข้าทำงานหลังบ่าย 2 โมง เป็นประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการเหล่านั้นมักคิดว่าทำไปก็เท่านั้น ทำหรือไม่ทำก็ได้คนละ 1 ชั้น ซึ่งนับว่าเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง

3. มีแหล่งอบายมุขมาก ปัจจุบันนี้มีสถานเริงรมย์อยู่มากมายซึ่งเป็นแหล่งยั่วยุที่จะทำให้ข้าราชการไปหาความสำราญ นอกจากจะเสียสุขภาพอันเป็นผลต่อการทำงานในวันรุ่งขึ้น เช่น มาทำงานสาย ขาดความกระปรี้กระเปร่า สมองไม่ปลอดโปร่งแล้วยังเสียทรัพย์ ยังอาจเกิดโรคหรือการทะเลาะวิวาทกันได้นับว่าเป็นปัญหาที่นำมาสู่ครอบครัวและหน้าที่ราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สังคมมักจะยกย่องคนร่ำรวย ค่านิยมอันนี้ทำให้คนบางคนคิดว่าความร่ำรวยและมั่งมี นอกจากจะเป็นสิ่งที่สร้างความสุขแล้วยังสามารถปิดบังความเลวร้ายได้ด้วยเมื่อความคิดอันไม่ถูกต้องเช่นนี้บังเกิดแก่ผู้ที่ประพฤติตนไปในทางไม่ดีอยู่เป็นพื้นฐานแล้วก็ยอมที่จะแสวงหาไขว่คว้าหนทางร่ำรวย โดยไม่คิดคำนึงว่าจะชอบหรือไม่ เพราะเล็งเห็นแต่เพียงอย่างเดียวว่า หากผลสำเร็จเกิดขึ้นนอกจากจะมีความร่ำรวยแล้วก็จะมีคนยกย่องและนับหน้าถือตา

5. ภาษีสังคม ในสังคมข้าราชการที่ปรากฏอย่างหนึ่งคือ ผู้มีตำแหน่งหน้าที่มีอำนาจให้คุณโทษ ชอบจัดงานเลี้ยงในโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอโดยออกบัตรเชิญสร้างความเดือดร้อนให้พ่อค้า ประชาชน ข้าราชการชั้นผู้น้อยและถ้าไม่ร่วมมือก็จะถูกมองไปในทางที่ไม่ดี พฤติการณ์เช่นนี้และนอกจากจะสร้างความเดือดร้อนแล้วยังเป็นเหตุให้ฝ่ายตรงข้ามโจมตีรัฐบาลได้อีกด้วย แม้จะมีคำสั่งห้ามการกระทำดังกล่าวแล้วก็ตามแต่ก็ยังมีปฏิบัติกันอยู่

6. พวกมากลากไป ในบางครั้งการทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม คนที่สุจริตอาจถูกชักจูงไปร่วมกระทำผิดได้ ซึ่งถ้าหากไม่ร่วมมือก็อาจถูกกีดกันถูกกลั่นแกล้งต่าง ๆ หรือถูกตำหนิว่าเป็นแกะดำ จนในที่สุดบางคนก็ต้องร่วมกระทำผิดวินัยด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็ไม่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่กระทำผิดได้

ระบบการบริหารราชการ การจัดการบริหารราชการนั้นมีความสำคัญมากเพราะระบบงานเป็นสิ่งที่กำหนดแบบแผนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ ถ้าระบบบริหารราชการได้วางไว้ดีย่อมจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีการกระทำผิดขึ้นได้ ถ้าหากระบบบริหารราชการไม่ดีก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้มีการทุจริตต่อหน้าที่ได้ ระบบราชการที่เป็นสาเหตุให้มีการกระทำผิดวินัยนั้นอาจมีดังนี้

1. ความไม่เหมาะสมของระเบียบกฎหมาย ถึงแม้ว่ากฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับกฎหมายที่ตราออกมา เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัตินั้นรัฐได้พยายามวางไว้อย่างรัดกุมไม่เปิดช่องให้มีการกระทำผิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ๆ แต่ข้อเท็จจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะระเบียบกฎหมายบางฉบับไม่ทันต่อเหตุการณ์หรือล้าหลังก็ได้ เช่น พระราชกฤษฎีกา เกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ หากพิจารณาแล้วจะพบว่ากฎหมายที่มุ่งจะประหยัดรายจ่ายของรัฐมากเกินไป โดยมีได้คำนึงถึงความเป็นจริงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน และอาจเป็นสาเหตุให้มีการทำงานแบบเข้าขามเย็นขามขึ้น

2. การกระจายอำนาจในการบริหารราชการ กฎหมายมักให้อำนาจเด็ดขาดแก่ผู้บริหารระดับสูงแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งก็นับว่าเป็นผลดีและเหมาะสมกับผู้บริหารที่ซื่อตรง สุจริต ผลของการปฏิบัติงานก็จะสะดวกรวดเร็ว แต่ถ้าผู้บริหารเป็นคนไม่ดีก็อาจเป็นการชี้ช่องทางให้มีการใช้อำนาจตามระเบียบกฎหมายนั้นแสวงหาผลประโยชน์ในทางทุจริตได้ ดังนั้น ถ้าหากจะมีการกระจายอำนาจให้มีสภาพการถ่วงดุลที่เหมาะสมแล้วก็จะลดปัญหาการใช้อำนาจในทางที่ผิดได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การใช้กฎหมายขาดการจริงจัง ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ แม้จะวางไว้อย่างรัดกุมเหมาะสมมีวิธีป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพก็ตาม ถ้าหากหย่อนยานขาดการเอาใจใส่ที่จะใช้กฎหมายเหล่านั้นปราบปรามผู้กระทำผิดแล้วย่อมจะไร้ผล ระเบียบกฎหมายที่เขียนไว้อย่างสละสลวยย่อมจะไร้ค่า ดังนั้นการใช้บังคับตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัดจะเป็นวิธีการลดปัญหาการกระทำผิดขึ้นได้ อีกทั้งจะช่วยส่งเสริมการรักษาวินัยให้ดีขึ้นอีกด้วย

4. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบที่ช่วยเหลือพรรคพวกญาติมิตรอันเกี่ยวกับราชการ ระบบนี้มีมานานจนสืบทอดเป็นมรดกมาจนทุกวันนี้ อย่างที่ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงจนได้ แม้ว่าการบริหารบุคคลจะถือว่าระบบอุปถัมภ์เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบคุณธรรมก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงแล้วในหน่วยงานบางหน่วยงานยังใช้ระบบนี้อยู่ในระบบอุปถัมภ์นี้บางทีก็มีการปกป้องพวกพ้องที่กระทำผิด หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งนี้จะเป็นการนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำผิดเป็นหมู่คณะ เพราะถือว่ามิพวกพ้องมาก เมื่อเป็นเช่นนี้การควบคุมป้องกันปราบปรามก็กระทำได้ยากเพราะมีบุคคลจำนวนมากที่ร่วมกระทำผิด

5. หน่วยงานหรือองค์กรหย่อนการบังคับบัญชา ในบางหน่วยงานจะพบว่าหย่อนการเอาใจใส่ถือว่าธุระไม่ใช่ หรือใกล้ปลดเกษียณเลยไม่สนใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ทำให้ขาดระเบียบวินัย ถ้าหากผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงความสำคัญเหล่านี้ แล้วก็จะเป็แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างในการรักษาวินัยได้เป็นอย่างดี

6. การแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสม ถ้าหากการแบ่งงานไม่เหมาะสม เช่น บางคนรับผิดชอบมากบางคนรับผิดชอบน้อย หรือบางหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่น้อยแต่ปริมาณงานมาก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ในที่สุดบางคนก็ปล่อยงานให้ค้างค้ำ บางคนทำแต่ผลงานไม่ออก โดยเฉพาะผู้ที่รับงานจนล้นมืออาจจะเกิดความบกพร่องผิดพลาดได้ โดยเฉพาะผู้ที่รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ไม่ควรมอบงานที่ยากเกินไปให้ทำหรือให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ

7. ขวัญและกำลังใจข้าราชการ ในการบริหารงานทุกอย่างย่อมถือว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะถ้าหากข้าราชการมีกำลังใจดีก็ย่อมจะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จไปด้วยดี ในบางหน่วยงานไม่คำนึงถึงข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาคอยแต่จ้องจับผิดจะทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความไว้วางใจไม่มีความปลอดภัยต่อหน้าที่

นอกจากนั้นการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จะต้องกระทำโดยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ตามผลงานของแต่ละคนเป็นสำคัญ เพราะมิฉะนั้นจะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายต่องาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องบั่นทอนขวัญของข้าราชการทั้งสิ้น

สภาพทางจิตใจ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพจิตใจมนุษย์ย่อมก่อให้เกิดปัจจัย 4 ประการคือ พฤติกรรมของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม และผลกระทบหรือการยั่วยุของระบบบริหารราชการ เมื่อมนุษย์ได้รับความเจ็บปวดรวดร้าว ความขมขื่น หรือความทุกข์ สิ่งเหล่านี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ล้วนแต่เป็นมูลเหตุและแรงจูงใจให้มนุษย์ตัดสินใจที่จะทำการใด ๆ หรืออาจนำไปสู่การกระทำผิด คิดมิชอบได้ อย่างไรก็ตาม ลำพังแต่ปัจจัยทางจิตเพียงอย่างเดียวก็สามารถที่จะแปรสภาพไปสู่ การกระทำผิดได้เช่นกัน ไม่ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะมีอิทธิพลหรือไม่ ซึ่งในกรณีเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ไม่เป็นปกติ

ดังนั้นเมื่อสภาพทางจิตใจมีความสำคัญ ดังนั้นถ้าหากจะมีการขัดเกลา จริยธรรม จิตใจผ่องใส ทำให้กิเลสตัณหาทั้งปวงบางเบาลง รู้ถึงความดีความชั่วแล้ว เมื่อจะทำการใด ทุกคนจะมีสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องเตือนใจซึ่งจะช่วยให้เราไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ที่มาช่วย

นอกจากนั้นยังได้รวมถึงกรณีความผิด ที่ข้าราชการครุส่วนใหญ่จะมีการกระทำผิด วินัยอยู่เสมอ ๆ คือ

1. การขาดราชการ (ขาดราชการเกิน 15 วัน โทษไล่ออกจากราชการ)
2. เล่นการพนัน
3. เสพสุราเมึนเมา จนครองสติไม่ได้
4. ททุจริตการเงิน
5. ททุจริตการสอบ
6. ทะเลาะวิวาทกับข้าราชการครุด้วยกัน
7. ลงโทษนักเรียนเกินเหตุ
8. ชู้สาว เป็นชู้กับภรรยาหรือสามีของผู้อื่น
9. ทำร้ายร่างกาย
10. ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา
11. กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
12. ไม่เข้าสอน
13. ปลอมชื่อเพื่อนครุกู้เงินสหกรณ์
14. ประทุษร้ายต่อทรัพย์สินผู้อื่น เช่น ลักทรัพย์ ฉ้อโกง ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์
15. หยุดราชการไปก่อนได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา
16. ด่าว่า หรือหมิ่นประมาทผู้อื่น
17. รับสินบนหาประโยชน์โดยมิชอบ
18. ละทิ้งหน้าที่เวรยาม
19. ฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับของทางราชการ
20. เล่นแชร์
21. กระทำความผิดอาญา
22. ไม่รายงานผู้บังคับบัญชาเมื่อถูกฟ้องคดีแพ่งหรืออาญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

23. ประมาท เลินเล่อ ทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
24. เปิดเผยความลับของทางราชการ ส่วนใหญ่เปิดเผยข้อสอบ
25. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่ข้าราชการครุกระทำผิดวินัยนั้น มีสาเหตุมาจากตัวข้าราชการครูเอง ความกดดันทางอารมณ์ ความจำเป็นชักนำ ถูกอิทธิพลจากด้านต่าง ๆ บีบบังคับให้กระทำความผิดทางวินัยตามลำดับซึ่งเป็นแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัย

2.5 วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู คือ การกระทำในทางที่จะขจัดปัญหา และเหตุที่ทำให้ข้าราชการครุกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัยจึงนำสาเหตุที่ข้าราชการครุกระทำผิดวินัย มาศึกษาแนวทางป้องกัน ซึ่งได้มีผู้เสนอแนะไว้หลายแนวทาง เช่น

ประวีณ ณ นคร (2533 : 89-100) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วน แจ่มแจ้งและทั่วถึง
2. ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด
3. ดูแลและ मदระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำไปให้กระทำผิดวินัย
4. สร้างทางระบายอารมณ์ให้ข้าราชการได้มีทางระบาย ความรู้สึก ความต้องการหรือ

ความคับข้องใจ โดยไม่กระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 18-20) เสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ประพฤติอยู่ในศีลธรรม ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยเคร่งครัด
2. ศึกษากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ แล้วปฏิบัติตามที่ถูกต้องและครบถ้วน
3. ให้ยึดหลักการหยุดราชการต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง
4. ประพฤติตนเป็นคนว่าง่าย ไม่ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
5. ไม่แตะต้องทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่น
6. ไม่เล่นการพนัน ดื่มสุรา เสพยาเสพติด
7. มีเมตตา กรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ไม่ละโมภเห็นแก่ได้เล็ก ๆ น้อย ๆ
9. ไม่มักมากในกามคุณ
10. ไม่ประมาทเลินเล่อ
11. เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเอกสารของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเอกสารของกรมอาชีวศึกษา และความคิดเห็นของนักวิชาการ ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จากข้อมูลดังกล่าวมาเป็นหลักในการวิจัย โดยการศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็น 3 วิธีคือ

2.5.1 การเสริมสร้างวินัย

ข้าราชการอาจทำผิดวินัย เพราะขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จนทำให้มีปัญหา เกิดขึ้นในเรื่องดังต่อไปนี้

ทุกข์ โศก โรค ภัย ต่าง ๆ ที่ข้าราชการต้องประสบปัญหาดังกล่าวอาจทำให้ขาดสติ และกระทำผิดวินัยได้ง่าย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ดูแลและสดับรับฟังปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้หาทางช่วยเหลือหรือช่วยปลอบโยนและเตือนสติหาทางออกที่ไม่ผิดวินัยแต่เนิ่น ๆ เพื่อป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัยข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยเพราะมีสิ่งชักนำ เช่น อุปายมุข โอกาสเปิดช่องล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดีและความไม่สมดุระหว่างคนกับงานเพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยสอดส่องดูแล และตักเตือนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีให้หมกมุ่นในอุปายมุข หาทางป้องกันโดยการ ปิดโอกาสช่องทางล่อใจ ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษา วินัย และกวัดขันธ์มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดฝ่าฝืนวินัยอันจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ตลอดทั้งมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ในปริมาณที่พอเหมาะกับความสามารถของแต่ละคน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย เป็นการกระทำในทางบวก เพื่อจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยขึ้นตนเอง การจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยนั้น อาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรักสภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ อุดมคติ ความกลัว ความละเอียด ความบริสุทธิ์ใจ ความเคยชิน ปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย มีวิธีสำคัญ 3 วิธี คือ (1) ใช้ภาวะผู้นำ (2) ฝึกอบรม (3) สร้างเงื่อนไข ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องคิดหาเงื่อนไขเพิ่มเติมที่จะสร้างขึ้นเพื่อที่จะส่งเสริมวินัย ให้ได้ผลและ

โดยเหมาะสมกับสภาพการณ์ เวลา และสถานที่ (มาตรา 80 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน : 2535)

ประวีณ ณ นคร (2531 : 69-80) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย หมายถึง การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีรักษาวินัยแบบเสริมสร้างเพื่อให้เกิดอัตรวินัย แนวทางการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยดังนี้

1. ความสำนึกในหน้าที่ คือ ทำงานตามหน้าที่และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่
2. ความรับผิดชอบ
3. ความรักเกียรติศักดิ์
4. ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน มีความสามัคคีต่อกัน
5. ขวัญและกำลังใจ
6. ความร่วมมือร่วมใจ
7. อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิต ในอันที่จะได้บรรลุ

ถึงสภาพอันดีเลิศ

8. ความภูมิใจ ทั้งในตัวเองและความสำเร็จในการทำงาน
 9. ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง
 10. ความละเอียด
 11. ความบริสุทธิ์ใจ
 12. ความเคยชิน คือ ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร
- วิธีการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย แบ่งเป็น 3 วิธี คือ

1. วิธีใช้ภาวะผู้นำ
2. วิธีฝึกอบรม
3. วิธีสร้างเงื่อนไข

1. วิธีใช้ภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีวินัยกล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี

ย่อมสามารถนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาก่อให้เกิดความเรียบร้อยต้องงาน จึงทำให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "วินัยเป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ" การใช้ภาวะผู้นำสร้างให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้ดังนี้

1.1 ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระทำตนเป็นผู้มีวินัยให้เป็นตัวอย่างที่ดี เช่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสีย ซื่อเสียด

1.2 การสร้างศรัทธา ความศรัทธาจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ความรัก ความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดผลดีต่อการทำให้มีวินัย การสร้างศรัทธาอาจทำได้ ดังนี้

1.2.1 ศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรจะได้ใช้ภาวะผู้นำในด้านการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อสมาชิกในหน่วยงานทำงานประสบผลสำเร็จ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กระตือรือร้นที่จะร่วมแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกที่ควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการทำงานให้มาก สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ

1.2.2 ศรัทธาในงานที่ทำ มุ่งให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ตนทำอยู่

1.2.3 ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน มีความสามัคคีกัน มีการเป็นกันเอง อบอุน และมีมิตรภาพ อำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงาน

1.3 นำไปในทางที่ดี ผู้นำควรได้ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จเป็นผลดี ซึ่งผู้นำควรส่งเสริมโดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระตามสมควรแก่เขาในการทำงาน ให้อำนาจแก่เขาให้สมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. การฝึกอบรมข้าราชการให้มีวินัย มีวิธีการทำได้ดังนี้

2.1 การสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิด

2.1.1 มีความรู้ในวินัยแบบแผนของทางราชการ

2.1.2 เห็นความจำเป็นที่ต้องมีวินัย

2.1.3 เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการปฏิบัติตามวินัย

2.1.4 ความสำนึกและสังวรระมัดระวัง

2.1.5 การปฏิบัติมุ่งให้ได้มีการปฏิบัติตามวินัยจะโดยวิธีชักจูงกำชับตักเตือน

2.2 การประชุม สัมมนา อภิปราย เป็นการให้เรียนรู้จักกันและกัน เตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับทัศนคติ ปรับพฤติกรรมไปในทางที่ดี

2.3 การทำกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้จิตใจผ่องใส

3. การสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีวินัย โดยการสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้เกิดปัจจัยส่งเสริมวินัย (ประวีณ ฤ นคร. อ่างในสุเทพ ทิพรส. 2532 : 44-45) และสามารถสรุปได้ดังนี้คือการที่จะให้ข้าราชการมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติและความรักสภาพแวดล้อมนั้น จะต้องสร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติตนซึ่งได้แก่จรรยาบรรณวิชาชีพ ปณิธาน กำหนดมาตรฐานงาน กำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดเกณฑ์พิจารณาผลงาน กำหนดรูปแบบข้าราชการ จัดที่ทำงานให้เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่วนในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจและอุดมคติของข้าราชการนั้นจะต้องสร้างเงื่อนไขในการปฏิบัติคือ การให้ความมั่นคง ปลอดภัยและเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรม การสร้างสัญลักษณ์ร่วมและสร้างอุดมการณ์ของหน่วยงาน และสุดท้ายด้านความภูมิใจ ความกลัว ความละอาย ความบริสุทธิ์ใจนั้น เงื่อนไขที่สร้างขึ้นได้แก่ การให้เครื่องแสดงเกียรติคุณ การให้รางวัล การสาบานตน ทำทัณฑ์บน การไปศึกษาดูงานที่ถือเป็นตัวอย่าง การฟังพระธรรมเทศนา สมาธิภาวนา และปัจจัยส่งเสริมวินัยอันสุดท้ายคือ ความเคยชินเงื่อนไขที่สร้างให้ข้าราชการเกิดความเคยชิน ได้แก่ การมีสัญญาณบอกเวลาทำงาน สร้างเครื่องล่อใจให้ทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลา ซึ่งที่กล่าวมาล้วนแต่เป็นปัจจัยและเงื่อนไขที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการส่งเสริมวินัยให้ข้าราชการ

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 96-100) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของผู้บริหารและครูผู้สอนไว้ดังนี้

1. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย ต้องยึดระเบียบวินัย กฎข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
 2. เกี่ยวกับตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ครูต้องมีระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ควรจัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศในเรื่องระเบียบวินัยแก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่และควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
 3. เกี่ยวกับวิธีพิจารณาโทษและอื่น ๆ ได้แก่ พิจารณาด้วยความเที่ยงธรรมยึดระเบียบที่ตั้งไว้ และวิธีพิจารณาควรทำโดยตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยทุกฝ่ายในหน่วยงาน
 4. ควรเผยแพร่มาตรการวิธีการพิจารณาโทษให้ข้าราชการทุกคนได้รับรู้ และควรมีตุลาการของครูในแต่ละจังหวัด โดยมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้มีส่วนร่วมการตัดสินพิจารณาโทษ
- มิตร แสงสว่าง (2532 : 105-106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทัศนะของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ระหว่างปี พ.ศ. 2523-2530 ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้าราชการครูทุกคนควรประพฤติและปฏิบัติตามวินัยที่ทางราชการกำหนดไว้ เพื่อทางราชการจะได้ข้าราชการครูที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลดี ต่อศิษย์และการศึกษาของชาติอย่างแท้จริง
2. ผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูทุกระดับ ควรทำหน้าที่ในการส่งเสริมวินัย การรักษา วินัยและการดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย เพื่อเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดี เพิ่มศรัทธา และนำไปในทางที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. องค์การกลางบริหารงานบุคคล เช่น คณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. ควรมี กฎหมายบัญญัติไว้เป็นเอกเทศ เพื่อให้ข้าราชการครูได้มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย โดยองค์การกลางบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง เพราะมีข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติยิ่งกว่า ข้าราชการพลเรือน ซึ่งสังคมคาดหวังและยกย่องข้าราชการครูเป็นพิเศษ
4. งานนิติการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและงานนิติการสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควรมีบทบาทต่อการส่งเสริมวินัยแก่ข้าราชการครู เพื่อมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการครูให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำ ผิดวินัย
5. รัฐบาลควรมีนโยบายต่อการส่งเสริมการรักษาวินัย ของข้าราชการทุกสังกัดไว้อย่าง แน่ชัดเพื่อให้ข้าราชการทุกสังกัดได้ปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรี ในแนวทางเดียวกัน

2.5.2 การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

เนื่องจากสาเหตุที่ ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพราะขาดความรู้ระเบียบแบบแผน ในการปฏิบัติราชการ จึงหาทางป้องกันดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่และเก่า รวมทั้งผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่
2. การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แจกให้แก่ข้าราชการครู ทราบ
3. การให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่ต้องทราบ
4. การนิเทศงานให้แก่ข้าราชการครู โดยเฉพาะผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานสำคัญ ที่อาจกระทำผิดวินัยได้ง่าย เช่น งานการเงิน
5. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูให้เข้าใจข้อปฏิบัติ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครู
6. ออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เมื่อมีกฎ ระเบียบใหม่ ๆ

ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เชิญผู้อำนวยการเฉพาะ มาเผยแพร่ความรู้ให้ข้าราชการครู ได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ

8. จัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสาร เกี่ยวกับการประพฤติดิวินัยของข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้รับทราบ

9. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายมาบรรยายให้ข้าราชการครู ได้รับฟังซักถาม

10. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษามาบรรยายธรรม เพื่อโน้มน้าวความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของข้าราชการครูให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

ประวิณ ณ นคร (2531 : 89-98) ได้กล่าวถึงการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อาจจะกระทำได้โดย

1. การฝึกอบรม
2. แจกคู่มือกฎหมาย ระเบียบ
3. ให้ข่าวสาร เป็นหนังสือเวียนลงพิมพ์ในวารสาร

ชำนาญ สอนชื่อ (2534 : 50-52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู โดยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในด้านต่าง ๆ ไว้เพื่อมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ทางราชการได้กำหนดขึ้นอย่างแจ่มแจ้ง ชัดเจนและทั่วถึง โดยการนิเทศ การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู

ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่าการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูนั้น เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกับงาน บริหารวิชาการ งานธุรการ งานบุคคล ฯลฯ จึงจำเป็นต้องทำเป็นการต่อเนื่อง มีระบบ และแผนการทำงาน ที่แน่นอน มิใช่เป็นกิจกรรมพิเศษที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาแนวทางการรักษาวินัย โดยมุ่งเน้นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมากกว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัย โดยกำหนดบทบาท ในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันได้อย่างชัดเจน สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูได้มีการประชุมและการรวมกลุ่มกันกระทำ กิจกรรมพัฒนาการรักษาวินัย และเมื่อพบว่าข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทางที่ก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำชมเชย ให้รางวัล ให้แรงกระตุ้น ให้มีการแสดง พฤติกรรมเช่นนั้นยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรผลิตคู่มือ เกี่ยวกับวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูให้ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู ได้ทราบเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาควรผลิตคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติ สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในตำแหน่ง ต่าง ๆ เพื่อข้าราชการครูจะได้ทราบบทบาทของตนเอง

4. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู ควรจะ ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้โรงเรียนและข้าราชการ ครูได้ทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการจัดทำคู่มืออบรม สัมมนา ข้าราชการครูในด้านการรักษาวินัย

5. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัย ควรที่จะดำเนินการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู เกี่ยวกับการรักษาวินัยของ ข้าราชการครูเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ครูต่อไป

6. ควรกำหนดมาตรการป้องกันข้าราชการครู มิให้กระทำผิดวินัยโดยมุ่งให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการป้องกันด้านต่าง ๆ และนำไปใช้ในการบริหารงานวินัย ในโรงเรียน

7. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมและปฏิบัติจริง ในการดำเนินการ ทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อจะได้นำประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครู ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของ ตนเองโดยยึดถือวิธีการป้องกันเป็นหลัก

8. ควรบรรจุเนื้อหาในเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการครู ไว้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตร ของสถาบันที่ผลิตบุคคลไปเป็นข้าราชการครู และเป็นหลักสูตรในการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

สุเทพ ทิพรส (2532 : 189-190) ได้ทำการวิจัยเรื่องการกระทำผิดวินัยและสาเหตุในการ กระทำผิดวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2526-2530 ซึ่งมีสาเหตุมาจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ เจตนาที่กระทำ ความผิด ขาดคุณภาพ ศีลธรรม กลุ่มหลังต่ออายุขัย ปัญหาทางอารมณ์และสังคม โอกาสเปิดช่อง ล่อใจ และการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวทางแก้ไขดังต่อไปนี้

1. กรมสามัญศึกษาควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยจัด ให้มีหน่วยงานให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ปัญหาทั้งระดับกรม เขตการศึกษา และระดับจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ควรจัดเอกสารแจกโดยรวบรวม กฎระเบียบต่าง ๆ ที่โรงเรียนควรทราบและจะต้องนำมาปฏิบัติเพื่อถือเป็นแนวเดียวกัน

3. การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรได้มีกำหนดคุณสมบัติให้แจ่มชัด สามารถตรวจสอบและประเมินได้ ในการคัดเลือกผู้บริหารควรจะได้มีการประเมินโดยการสอบแข่งขันด้วย หลังจากผ่านการอบรมเตรียมผู้บริหารแล้วควรจะได้มีการทดลองปฏิบัติราชการระยะหนึ่ง

4. ควรจัดให้มีการอบรมเข้มแก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี

5. ควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารราชการอย่างเหมาะสมถ่วงดุลกันได้ เพื่อป้องกันมิให้มีการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด จึงควรให้มีหน่วยงานกลางของกรมสามัญศึกษา ที่ชอบด้วยกฎหมายในระดับจังหวัด

6. ควรจัดให้บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมทั้งสายปฏิบัติการสอนและสายสนับสนุนการสอน บางโรงเรียนได้นำครูปฏิบัติการสอนมาทำงานสายสนับสนุนการสอนด้วย ทำให้รับผิดชอบงานมาก งานล้นมืออาจจะเกิดความผิดพลาดขึ้น และอาจนำไปสู่การกระทำ ความผิดของผู้บริหารโรงเรียนได้

7. ควรจัดให้มีหลักสูตรสำเร็จอบรมผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ และควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

8. ปัญหาทางเศรษฐกิจ เงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าบ้าน ฯลฯ รัฐควรจัดให้เหมาะสมตามความเป็นจริงทางเศรษฐกิจปัจจุบัน

ปัญหาความสัมพันธ์ทางด้านสังคมควรสร้างค่านิยมที่ถูกต้องในสังคม เช่น ยกย่องคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฟุ่มเฟือย ฯลฯ เมื่อมีค่านิยมที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะคิดจะปฏิบัติแต่สิ่งที่ดี

2.5.3 การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

เนื่องจากข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพราะเจตนากระทำ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถูกอิทธิพลบีบบังคับ ถูกชักนำให้กระทำ เช่น มีวามโนบายมุข มีโอกาสเปิดช่องล่อใจ ได้แบบอย่างที่ไม่ดี ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน หรือสาเหตุมาจากความเจ็บป่วยทางกายและทางจิต จึงควรหาทางป้องกันโดย

1. ดูแลระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
2. ให้ความช่วยเหลือหรือหาทางออกที่ไม่เป็นการกระทำผิดวินัย
3. ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับต่าง ๆ
4. ตักเตือนไม่ให้หมกมุ่นในอบายมุข
5. ควบคุมดูแลตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการปกป้องคุ้มครองข้าราชการนั้น จะต้องพิจารณาหาทางดำเนินการตามควรแก่กรณี เป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่อาจกำหนดวิธีการเป็นแบบปฏิบัติทั่วไปได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ สอดส่อง คอยช่วยเหลือ ปกป้องคุ้มครองโดยไม่ทอดทิ้ง มิฉะนั้นจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2525 : 256-257) ได้เสนอแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการวิธีการที่ใช้ในการให้ความรู้แก่ข้าราชการนั้นอาจทำได้ดังนี้

1.1 ฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ในเรื่องระเบียบ แบบแผนโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องปฐมนิเทศให้ความรู้เรื่องระเบียบแบบแผนของข้าราชการทั้งหมด แม้ผู้เป็นข้าราชการมานานแล้วถ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งหัวหน้างาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้รู้ระเบียบต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

1.2 แจกคู่มือ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้ชาวสาร หนังสือเวียน หรือลงพิมพ์ในวารสาร หรือสำเนาแจกเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ

2. การปกป้องคุ้มครองข้าราชการ มีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่กระทำผิดวินัย เพราะถูกอิทธิพลบีบบังคับให้จำต้องทำเช่นนั้น อิทธิพลที่ว่านี้อาจมีในกรณีต่างๆ ดังนี้ คือ อิทธิพลของข้าราชการเก่าๆ อิทธิพลของผู้ประกอบมิจฉอาชีพ อิทธิพลของผู้ก่อการร้าย อิทธิพลของผู้มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลบีบบังคับสำหรับวิธีการปกป้องคุ้มครองข้าราชการนั้น จะต้องพิจารณาหาทางดำเนินการตามควรแก่กรณี เป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่อาจกำหนดวิธีการเป็นแบบปฏิบัติทั่วไปได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ สอดส่องคอยช่วยเหลือปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลดังกล่าวโดยไม่ทอดทิ้ง มิฉะนั้นจะเท่ากับส่งเสริมให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

3. การดูแลข้าราชการ ข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยเพราะขาดการดูแลจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ทุกข์ โศก โรค ภัย ข้าราชการที่ประสบปัญหาดังกล่าวอาจทำให้ขาดสติและกระทำผิดวินัยได้ง่าย ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ดูแลและสดับตรับฟังปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะหาทางช่วยเหลือหรือช่วยปลดปล่อยและเตือนสติหาทางออกที่ไม่ผิดวินัยเสียแต่เนิ่น ๆ เพื่อป้องกัน การกระทำผิดวินัย

3.2 สิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย ข้าราชการอาจกระทำผิดวินัย เพราะมีสิ่งชักนำ เช่น อบายมุข โอกาสเปิดช่องทางล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี และความไม่สมดุระหว่างคนกับงาน เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยสอดส่องดูแลและตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้หมกมุ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยนาให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในอบายมุข หาท่างป้องกันโดยการปิดช่องล่อใจ ทำตัวเป็นตัวอย่งที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย และกวอดขันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดฝ่าฝืนวินัยอันจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีตลอดจนการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

4. การสร้างทางระบายอารมณ์ของข้าราชการ ความคับข้องใจและความต้องการของข้าราชการเป็นพลังผลักดันอันรุนแรงภายในตัวข้าราชการ ซึ่งถ้าถูกปิดหรือถูกอัดไว้ไม่ให้ระบายออก ก็อาจจะเปิดออกมาได้ในลักษณะของการกระทำผิดวินัย หรือไม่ก็อธิบายออกมาในรูปบัตรสนเท่ห์หรือซูบซิบนินทาหรือแอบส่งข่าวให้หนังสือพิมพ์ในทางที่ไม่ควร ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรป้องกันเหตุนี้ โดยจัดให้มีทางระบายความคับข้องใจหรือความต้องการ ความรู้สึกที่มีต่อทางราชการ ต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยจัดให้เป็นกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผน ทั้งที่เป็นกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการสร้างทางระบายอารมณ์ของข้าราชการ อาจทำได้ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปรับทุกข์ บริกษา ทั้งด้านกรงานและด้านส่วนตัว
2. จัดประชุมหรือพบปะสังสรรค์
3. จัดได้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
4. จัดให้มีสารสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ประวีณ ณ นคร (2526 : 12) สรุปถึงแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการว่า เทียบได้กับการป้องกันโรคทางสาธารณสุข ซึ่งจะต้องป้องกันโรคทางกายที่ทำให้คนเจ็บป่วยฉับใด การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้นก็จะต้องป้องกันโรคทางใจ ที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยจะเห็นได้ว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นทางเลือกสุดท้ายที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำ การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการจึงเป็นขั้นตอนของกระบวนการของการรักษาวินัยของข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยน้อยลง

สมศรี จันทรชิต (2529 : 117) วิจัยเรื่อง การศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ.2522-2527 พบว่า มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของข้าราชการ ควรเอาใจใส่ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าเดิม
2. การให้ความรู้และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนอย่างทั่วถึงและเป็นระยะ ๆ อาจจะช่วยลดหรือป้องกันการกระทำผิดวินัยได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวิทย์ ทองศรีนุ่น (2530 : 104-105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2528 พบว่า จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี โดยผู้วิจัยได้เสนอแนะวิธีลดจำนวนผู้กระทำผิดวินัยให้ต่ำลงดังนี้

1. ยกกระตือรือร้นทางเศรษฐกิจของครูอายุน้อย อายุราชการน้อย และเงินเดือนน้อย ให้สูงขึ้นพอดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ควรพิจารณาจัดหลักสูตรวิชาชีพรูที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู ให้เป็นวิชาเลือกสำหรับนักศึกษาที่ประสงค์จะรับราชการเป็นครู

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการคัดเลือกที่บรรจุครูที่ไม่มีวุฒิทางครู ควรจัดหลักสูตรเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูเพื่อใช้อบรมให้ความรู้ในวิชาชีพรูอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ สาเหตุของการกระทำผิดวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัยแล้วนั้น ปรากฏว่าไม่ว่าข้าราชการครูในหน่วยงานใดหรือสังกัดใดก็ตาม ส่วนมากจะกระทำผิดวินัยในกรณีคล้าย ๆ กัน คือละทิ้งหน้าที่ราชการ การกระทำอันชื่อ่ว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งการแก้ไขส่วนมากจากงานวิจัยในประเทศจะพบว่า การแก้ไขจะทำที่ปลายเหตุ คือการดำเนินการทางวินัย หรือการสอบสวนทางวินัย ยังไม่นิยมใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะ ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 29 แห่ง รวม 295 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 21 แห่ง แบ่งเป็นผู้อำนวยการ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 82 คน หัวหน้าคณะ 128 คน รวมเป็น 231 คน
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง แบ่งเป็นผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie, R.V. and D.W. Morgan แล้วเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายเฉพาะของวิทยาลัยเทคนิค ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค ผู้อำนวยการเอามาทั้งหมด คือ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 54 คน หัวหน้าคณะ 73 คน รวมเป็น 148 คน
 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คน
- รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 212 คน ดังตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เลขที่	ชื่อ	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผอ.	ผช. ผอ.	หัวหน้า คณะ		ผอ.	ผช. ผอ.	หัวหน้า คณะ	
วิทยาลัยเทคนิค									
1	วิทยาลัยเทคนิคครราชสีมา	1	4	7	12	1	3	4	8
2	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	1	4	6	11	1	2	4	7
3	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	1	4	7	12	1	3	4	8
4	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	1	4	6	11	1	2	4	7
5	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	1	4	8	13	1	2	5	8
6	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	1	4	6	11	1	2	4	7
7	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	1	4	8	13	1	2	5	8
8	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	1	4	7	12	1	3	4	8
9	วิทยาลัยเทคนิคเลย	1	4	5	10	1	3	2	6
10	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	1	4	7	12	1	3	4	8
11	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	1	4	6	11	1	2	4	7
12	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	1	4	6	11	1	2	4	7
13	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	1	4	8	13	1	2	5	8
14	วิทยาลัยเทคนิคนาจางเจริญ	1	4	5	10	1	3	2	6
15	วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู	1	4	4	9	1	3	2	6
16	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	1	4	5	10	1	3	2	6
17	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดูน	1	4	5	10	1	3	2	6
18	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	1	4	4	9	1	3	2	6
19	วิทยาลัยเทคโนโลยีฯ	1	4	7	12	1	3	4	8
20	วิทยาลัยเทคนิคเขาวง	1	2	4	7	1	2	2	5
21	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	1	4	7	12	1	3	4	8
	รวม	21	82	128	231	21	54	73	148
วิทยาลัยอาชีวศึกษา									
1	วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครราชสีมา	1	4	3	8	1	4	3	8
2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	1	4	3	8	1	4	3	8
3	วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุบลราชธานี	1	4	3	8	1	4	3	8
4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	1	4	4	8	1	4	4	8
5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	1	4	3	8	1	4	3	8
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	1	4	3	8	1	4	3	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

เลขที่	ชื่อ	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผอ.	ผช. ผอ.	หัวหน้า คณะ		ผอ.	ผช. ผอ.	หัวหน้า คณะ	
7	วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุดรธานี	1	4	3	8	1	4	3	8
8	วิทยาลัยอาชีวศึกษา หนองคาย	1	4	2	8	1	4	2	8
	รวม	8	32	24	64	8	32	24	64
	รวมทั้งสิ้น	29	114	152	295	29	86	97	212

หมายเหตุ : ผอ. หมายถึง ผู้อำนวยการ

ผช. หมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการรักษาวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในเรื่อง การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย
2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 100) สมศรี จันทรชิต (2529 : 117) มิตร แสงสว่าง (2532 : 116-126) ชำนาญ สอนชื่อ (2534 : 70-76) เฉลิมพร พงษ์ภู่ (2538 : 99-107)

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำนวนทั้งหมด 43 ข้อ โดยให้คะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยมาก
 - 3 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยน้อย
 - 1 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยน้อยที่สุด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา รวม 5 คน

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. นายสมนึก ผดุงจันทร์ | นิติกร 7 กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา |
| 2. นายพีระเพ็ญ หงษ์วงศ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนาหว้า จังหวัดนครพนม |
| 3. นายสัมพันธ์ เตโช | บุคลากร 8 ว. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม |
| 4. นางวิภาช เทศน์ธรรม | อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคยโสธร จังหวัดยโสธร |
| 5. นายปิยะศักดิ์ รัฐถาวร | อาจารย์ 3 ระดับ 8 สถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 6. นายศักดิ์ กิ่งไก่อ | อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จังหวัดสกลนคร |

2. นำแบบทดสอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3. หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 15 คน และวิทยาลัยเทคนิคนครพนม จำนวน 15 คน

4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเสริมสร้างวินัย	= 0.983
2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	= 0.980
3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	= 0.982
รวมทั้ง 3 ด้าน	= 0.982

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังที่กำหนดไว้
2. นำหนังสือเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาเสนอต่อกองวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
3. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งด้วยตัวเองส่วนหนึ่ง และส่งทางไปรษณีย์อีกส่วนหนึ่ง โดยจะแนบซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยให้ส่งกลับมาภายใน 2 สัปดาห์
4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตัวเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ บางส่วนยังไม่ได้รับแบบสอบถามผู้วิจัยติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ถึงผู้ตอบให้ส่งแบบสอบถามกลับมาภายใน 1 สัปดาห์
5. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 212 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 212 ฉบับ เป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ร้อยละ
2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิด

วินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายข้อ เฉพาะด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

3. เกณฑ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารใช้เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้ t-test โดยทำเป็นรายด้าน รวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ค่า t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการของผู้บริหารในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	66.50
หญิง	71	33.50
รวม	212	100
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ	115	54.30
หัวหน้าคณะ	97	45.70
รวม	212	100
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ไม่เกิน 5 ปี	105	49.50
มากกว่า 5 ปี	107	50.50
รวม	212	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
ลักษณะของสถานศึกษา		
วิทยาลัยเทคนิค	148	69.80
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	64	30.20
รวม	212	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

เพศ เป็นชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 เพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 หัวหน้าคณะ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

ประสบการณ์ในตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 ประสบการณ์ที่มากกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

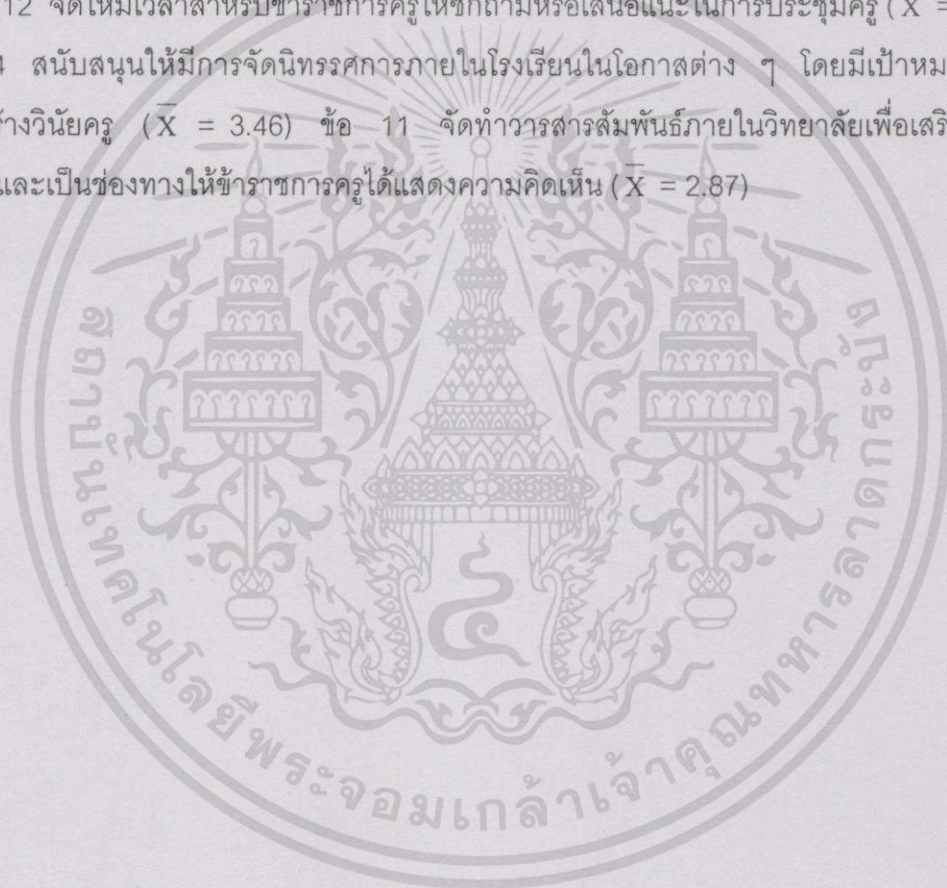
ลักษณะของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย

การเสริมสร้างวินัย	n = 212		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	.88	มาก	7
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	.86	มาก	8
3. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.28	.81	มาก	1
4. ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงาน ด้านส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	.87	มาก	9
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน	4.00	.91	มาก	3
6. รับฟังข้อเสนอนโยบายของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา	4.00	.90	มาก	2
7. ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	.82	มาก	6
8. ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มิให้ ประพฤติตนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขต่าง ๆ	3.72	.79	มาก	10
9. ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีการ ตรวจสอบ	3.65	.83	มาก	11
10. มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.96	.75	มาก	4
11. จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้ และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น	2.87	1.08	ปานกลาง	15
12. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอแนะ ในการประชุมครู	3.50	.96	มาก	13
13. จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู	3.56	1.16	มาก	12
14. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาส ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู	3.46	1.01	ปานกลาง	14
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	3.90	.97	มาก	5
รวม	3.75	.96	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 3 ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.00$) ข้อ 6 รับฟังข้อเสนอนแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มาพิจารณา ($\bar{X} = 4.00$) ข้อ 5 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็น 3 อันดับสุดท้ายคือ ข้อ 12 จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอนแนะในการประชุมครู ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 14 สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยครู ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 11 จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.87$)



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของ ผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ ความรู้แก่ข้าราชการครู

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	n = 212		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ประมุขเทศข้าราชการครูที่ใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.77	.94	มาก	1
2. จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบทั่วกัน	3.35	.91	ปานกลาง	3
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู	3.44	1.01	ปานกลาง	4
4. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอ ที่มีการออกกฎ ระเบียบใหม่	3.70	.90	มาก	2
5. เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ให้ข้าราชการครู ได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.11	1.04	ปานกลาง	10
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัย ของข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ	3.16	1.04	ปานกลาง	7
7. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่าง ๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย	3.33	1.06	ปานกลาง	6
8. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษามาบรรยายธรรม เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่และ ตั้งมั่นในศีลธรรม จริยธรรม	3.14	.99	ปานกลาง	8
9. ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษา นิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ	2.96	1.11	ปานกลาง	12
10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	2.82	1.06	ปานกลาง	13
11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และเข้าใจวินัย ของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม	3.08	.97	ปานกลาง	11
12. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ โดยกระทำเป็นระยะ ๆ	3.12	1.04	ปานกลาง	9
13. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ	3.40	1.03	ปานกลาง	5
รวม	3.24	1.04	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือข้อ 1 ปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาจากใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) ข้อ 4 ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอ ที่มีการออกกฎระเบียบใหม่ ($\bar{X} = 3.70$) ข้อ 2 จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูแจกจ่ายและเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็น 3 อันดับสุดท้ายคือ ข้อ 11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และเข้าใจวินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม ($\bar{X} = 3.08$) ข้อ 9 ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัยท่านได้ปรึกษานิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ ($\bar{X} = 2.96$) ข้อ 10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติ และลำดับที่ วิธีการของ
ผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกัน
ข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	n = 212		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะเพื่อคลี่คลาย ปัญหา	3.81	.91	มาก	5
2. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.43	.87	ปานกลาง	12
3. ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติ เสื่อมเสีย	3.62	.96	มาก	8
4. ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสีย เป็นการส่วนตัว	3.49	.99	ปานกลาง	10
5. ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย	3.31	.93	ปานกลาง	13
6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นตัวอย่าง แก่ข้าราชการครู	4.21	1.02	มาก	1
7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จักประหยัด อดออม	3.92	.78	มาก	3
8. จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครู ทางด้านเศรษฐกิจ	3.45	.97	ปานกลาง	11
9. ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอก กดดันให้กระทำผิดวินัย	3.31	1.08	ปานกลาง	14
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตน ให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	3.92	.87	มาก	4
11. ปูน้ำเบเน็จให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดมั่นใน นโยบาย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.51	1.04	มาก	9
12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	3.95	.94	มาก	2
13. ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู	3.04	1.04	ปานกลาง	15
14. ให้อิโหว่ ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความ มุ่งมั่นในการทำงาน	3.80	.78	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	n = 212		ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
15. ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารภายใน วิทยาลัย	3.74	1.03	มาก	7
รวม	3.61	.99	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารเพื่อเป็น
ตัวอย่างแก่ข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.21$) ข้อ 12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่
รับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.95$) ข้อ 7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จัก
ประหยัด อุดม ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็น 3 อันดับสุดท้ายคือ ข้อ 5. ให้ความ
สนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครูโดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย ($\bar{X} = 3.31$) ข้อ 9. ปกป้อง
ช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอกกดดันให้กระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 3.31$) ข้อ 13.
ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.04$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน
3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้น
จากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา
ดังตารางที่ 4.6-4.19

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษา

ด้าน	เพศ				t	ตำแหน่ง				t	ประสบการณ์				t	ประเภทของสถานศึกษา				t
	ชาย		หญิง			ผู้อำนวยการ		หัวหน้าคณะ			ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี			วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัยอาชีวศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การเสริมสร้างวินัย	3.76	.97	3.74	.96	.67	3.97	.84	3.50	1.04	3.58*	3.72	.98	3.74	.95	-.51	3.77	.95	3.71	.99	1.58
2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	3.27	1.04	3.21	1.04	.63	3.44	0.97	3.01	1.07	3.04*	3.17	1.03	3.39	1.04	-1.54	3.25	1.06	3.24	.99	.13
3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	3.64	.97	3.55	1.03	.62	3.83	.90	3.35	1.02	3.60*	3.56	1.01	3.64	.98	-.58	3.61	.99	3.60	.99	.11

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และด้านการป้องกันข้าราชการครู ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

เพศ

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีเพศต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่ง

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเภทของสถานศึกษา

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามเพศ

การเสริมสร้างวินัย	เพศชาย		เพศหญิง		t
	n = 141		n = 71		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	.92	3.82	.82	.65
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	.87	3.91	.86	-1.02
3. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.30	.76	4.24	.89	.56
4. ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงาน ด้านส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	.89	3.90	.81	-1.24
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน	4.04	.95	3.94	.83	.74
6. รับฟังข้อเสนอนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา	4.05	.92	3.93	.87	.91
7. ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	.79	4.00	.82	-1.45
8. ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ประพฤติตนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขต่าง ๆ	3.70	.76	3.75	.86	.38
9. ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีการตรวจสอบ	3.62	.82	3.72	.85	-.78
10. มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.94	.74	4.01	.76	-.72
11. จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้ และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น	2.93	1.10	2.73	1.03	1.30
12. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอนะ ในการประชุมครู	3.55	.97	3.41	.93	1.04
13. จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู	3.60	1.14	3.48	1.19	.73
14. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู	3.50	1.06	3.67	.90	.94
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	3.87	.99	3.94	.91	-.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การเสริมสร้างวินัย	เพศชาย n = 141		เพศหญิง n = 71		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	3.87	.99	3.94	.91	-52
รวม	3.76	.97	3.74	.96	.67

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศชาย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	เพศชาย n = 141		เพศหญิง n = 71		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประมุขเทศข้าราชการครูที่มาจากใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.88	.91	3.56	.98	2.30*
2. จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู แจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ ทุกท่าน	3.39	.90	3.27	.92	.92
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู	3.50	1.03	3.31	.96	1.31
4. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอ ที่มีการ ออกกฎ ระเบียบใหม่	3.77	.92	3.56	.87	1.54
5. เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.09	1.10	3.14	.91	-3.20
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัย ของข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ	3.27	1.05	2.94	.98	2.20*
7. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทวนหน้าที่ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่าง ๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย	3.39	1.07	3.20	1.03	1.25
8. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรม เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรมจริยธรรม	3.17	.97	3.08	1.05	.57
9. ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษา นิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ	2.96	1.09	2.96	1.16	-.002
10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	2.87	1.09	2.70	.99	1.09
11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และเข้าใจ วินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม	3.16	.96	2.93	.97	1.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	เพศชาย n = 141		เพศหญิง n = 71		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ ๆ โดยกระทำ เป็นระยะ ๆ	3.24	1.03	2.89	1.04	2.30*
13. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ	3.56	2.68	3.04	1.06	2.14*
รวม	3.27	1.04	3.21	1.04	1.66

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศชาย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกัน ข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	เพศชาย n = 141		เพศหญิง n = 71		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะเพื่อคลี่คลายปัญหา	3.87	.92	3.69	
2. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.83	3.41	.93	.30
3. ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย	3.70	.90	3.46	1.05	1.71
4. ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว	3.56	.98	3.34	1.00	1.59
5. ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย	3.38	.90	3.17	.97	1.59
6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการครู	4.26	2.73	4.11	.85	.59
7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จักประหยัด อดออม	3.92	.75	3.93	.85	-.06
8. จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครู ทางด้านเศรษฐกิจ	3.40	.94	3.56	1.02	-1.18
9. ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอก กดดันให้กระทำผิดวินัย	3.34	1.05	3.24	1.14	.64
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตนให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	3.93	.87	3.90	.89	.22
11. ปูน้ำเหน็บใจให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดมั่นใน นโยบาย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.61	.96	3.31	1.16	1.99*
12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	3.96	.90	3.94	1.01	.10
13. ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู	3.13	3.63	2.87	1.13	.76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	เพศชาย n = 141		เพศหญิง n = 71		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ให้โอวาท ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.84	.78	3.70	.83	1.20
15. ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารภายใน วิทยาลัย	3.82	1.05	3.58	.98	1.67
รวม	3.64	.97	3.55	1.03	.62

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ย ของผู้บริหารที่เป็นเพศชาย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันผลกระทบด้านวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามตำแหน่ง

การเสริมสร้างวินัย	ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	.78	3.53	
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	.80	3.19	.88	3.79*
3. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	3.87	.84	3.33	1.01	4.24*
4. ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงาน ด้านส่วนตัว แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.72	.93	3.21	.99	3.81*
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน	3.54	.84	3.03	.91	4.20*
6. รับฟังข้อเสนอนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา	4.26	.71	4.15	3.28	.34
7. ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับ บัญชา	4.10	.68	3.71	.84	3.76*
8. ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มิให้ประพฤติดนทรมนอยู่กับอบายมุขต่าง ๆ	3.60	.88	3.28	1.04	2.43*
9. ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีกร ตรวจสอบ	3.52	.95	3.05	1.17	3.22*
10. มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.14	.76	3.66	.93	4.12*
11. จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้าง ความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดง ความคิดเห็น	3.85	.89	3.10	1.06	5.57*
12. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือ เสนอแนะในการประชุมครู	4.20	.77	3.66	1.03	4.35*
13. จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู	3.38	3.95	2.64	1.15	1.92*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การเสริมสร้างวินัย	ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียน ในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัย ข้าราชการครู	4.00	.67	3.55	.87	4.18*
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	4.06	.86	3.36	1.10	5.19*
รวม	3.97	.84	3.50	1.04	3.58*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าคณะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 14 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาจากใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.94	.84	3.56	1.01	2.98*
2. จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู แจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัด ทราบทั่วกัน	3.47	.84	3.39	.98	2.12*
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู	3.72	1.10	3.10	1.05	4.19*
4. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอที่มีการออกกฎ ระเบียบใหม่	3.96	.80	3.39	.93	4.75*
5. เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.34	.99	2.82	1.03	3.75*
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติดวินัย ของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ	3.39	.94	2.89	1.08	3.55*
7. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่าง ๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย	3.57	.92	3.03	1.14	3.82*
8. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรม เพื่อกล่อมเกลาคิดใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรมจรรยาธรรม	3.24	.92	3.02	1.07	1.62
9. ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษานิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ ข้าราชการครูได้รับทราบ	3.14	1.03	2.73	1.16	2.74*
10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและ ซักถาม	3.05	.98	2.53	1.09	3.62*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และ เข้าใจวินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม	3.30	.86	2.82	1.03	3.69*
12. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ ๆ โดยกระทำ เป็นระยะ ๆ	3.36	.95	2.84	1.08	3.66*
13. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ	3.77	2.89	2.97	1.09	2.58*
รวม	3.44	.97	3.01	1.07	3.04*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้
ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของ
ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าคณะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน
12 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ ป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามตำแหน่ง

การป้องกันการข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา	4.07	.71	3.64	1.01	3.62*
2. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	4.02	.97	3.59	.97	3.69*
3. ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครู ประพฤติเสื่อมเสีย	4.52	.90	4.00	.90	4.95*
4. ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสีย เป็นการส่วนตัว	3.34	.96	3.63	.96	2.61*
5. ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย	4.26	.65	3.71	1.07	4.56*
6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่ข้าราชการครู	4.27	.65	3.70	1.05	4.80*
7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จักประหยัด อดออม	4.09	.69	3.64	.86	4.27*
8. จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครู ทางด้านเศรษฐกิจ	3.89	.67	3.50	.88	3.60*
9. ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจาก ภายนอก กดดันให้กระทำผิดวินัย	3.84	.68	3.43	.93	3.68*
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ ดำรงตนให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	4.21	.63	3.67	.77	5.59*
11. ปูน้ำเนืองใจให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดมั่นใน นโยบาย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.04	.97	2.66	1.17	2.61*
12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	3.81	.86	3.14	.95	5.32*
13. ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู	3.94	.92	3.11	1.25	5.50*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ n = 115		หัวหน้าคณะ n = 97		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ให้โอวาท ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.68	.91	3.19	1.06	3.56*
15. ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหาร ภายในวิทยาลัย	4.10	.82	3.65	1.07	3.49*
รวม	3.83	.90	3.35	1.02	3.60*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ
ป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของ
ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าคณะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวนทั้ง 15 ข้อ

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประสบการณ์

การเสริมสร้างวินัย	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		t
	n = 105		n = 107		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข้อสงสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	.94	3.93	.82	-1.02
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	.90	3.86	.83	-.50
3. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.29	.84	4.27	.77	.22
4. ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงาน ด้านส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	.92	3.82	.82	-.42
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน	3.99	.92	4.02	.90	-.29
6. รับฟังข้อเสนอนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา	4.04	.90	3.97	.90	.61
7. ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	.84	3.91	.76	-.53
8. ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มิให้ประพฤติดนทมนอกกรอบกับอบายมุขต่าง ๆ	3.65	.80	3.77	.78	-1.08
9. ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีการตรวจสอบ	3.64	.82	3.65	.84	.03
10. มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.97	.76	3.95	.73	.177
11. จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น	2.74	1.09	2.99	1.05	-1.67
12. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอนะในการประชุมครู	3.49	.93	3.51	.99	-.14
13. จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู	3.60	1.15	3.52	1.16	.48
14. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู	3.43	.96	3.47	1.05	-.28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การเสริมสร้างวินัย	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		t
	n = 105		n = 107		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	3.86	.98	3.92	.96	-.44
รวม	3.72	.98	3.74	.95	-51

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันผลกระทบด้านวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	ไม่เกิน 5 ปี n = 105		มากกว่า 5 ปี n = 107		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. ประเมินทิศทางการครูที่ใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.68	.95	3.85	
2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู แจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัด ทราบทั่วกัน	3.27	.82	3.42	.98	-1.15
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับ การฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู	3.32	1.04	3.55	.98	-1.63
4. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอที่มีการ ออกกฎ ระเบียบใหม่	3.63	.94	3.75	.86	-.95
5. เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	2.99	.99	3.22	1.07	-1.64
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัย ของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ	3.07	.94	3.25	1.11	-1.23
7. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่าง ๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย	3.28	.99	3.36	1.12	-.53
8. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรม เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรมจรรยาธรรม	3.00	1.01	3.28	.96	-2.06*
9. ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษา นิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ	2.71	1.08	3.19	1.10	-3.21*
10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	2.62	.95	3.00	1.13	-2.58*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	ไม่เกิน 5 ปี n = 105		มากกว่า 5 ปี n = 107		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และเข้าใจวินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม	3.03	.94	3.13	1.00	-69
12. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ ๆ โดยกระทำเป็นระยะ ๆ	3.04	.97	3.20	1.10	-1.17
13. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	3.25	1.04	3.56	3.04	-1.00
รวม	3.17	1.03	3.39	1.04	-1.54

*P ≤ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตาม ประสพการณ์

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	ไม่เกิน 5 ปี n = 105		มากกว่า 5 ปี n = 107		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา	3.83	.90	3.79	.92	.27
2. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.32	.84	3.54	.88	-1.85
3. ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติ เลื่อมเสียม	3.55	1.02	3.69	.89	-1.06
4. ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเลื่อมเสียม เป็นการส่วนตัว	3.41	1.01	3.57	.96	-1.18
5. ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย	3.27	.97	3.35	.88	-0.69
6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่ข้าราชการครู	4.12	.78	4.30	1.11	-0.56
7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จักประหยัด อดออม	3.90	.78	3.95	.78	-0.54
8. จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครู ทางด้านเศรษฐกิจ	3.35	.96	3.55	.97	-1.50
9. ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอก กดดันให้กระทำผิดวินัย	3.10	1.07	3.50	1.05	-2.73*
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ ดำรงตนให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	3.87	.84	3.96	.91	-0.72
11. ปูน้ำเหน็บใจให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดมั่นใน นโยบาย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.39	.96	3.62	1.10	-1.65
12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	3.96	.93	3.94	.95	.14
13. ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู	2.83	1.14	3.25	1.12	-2.71*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	ไม่เกิน 5 ปี n = 105		มากกว่า 5 ปี n = 107		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ให้โอวาท ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.74	.88	3.85	.71	-.98
15. ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหาร ภายในวิทยาลัย	3.75	1.09	3.73	.98	.16
รวม	3.56	1.01	3.64	.98	-.58

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ
ป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่มี
ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

การเสริมสร้างวินัย	วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัย อาชีวศึกษา		t
	n = 148		n = 64		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	.87	3.76	.90	1.15
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.80	.88	3.89	.84	-.68
3. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.29	.81	4.25	.79	.39
4. ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงาน ด้านส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.80	.91	3.79	.78	.003
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอปัญหา ความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน	4.05	.92	3.90	.90	1.08
6. รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา	4.03	.92	3.97	.87	.43
7. ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	.80	3.92	.82	-.42
8. ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มิให้ประพฤติดนทรมนอยู่กับอบายมุขต่าง ๆ	3.73	.78	3.67	.83	.35
9. ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีกร ตรวจสอบ	3.69	.77	3.58	.95	.89
10. มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.96	.74	3.97	.77	-.08
11. จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้าง ความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดง ความคิดเห็น	2.97	1.05	2.61	1.10	2.26*
12. จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอแนะ ในการประชุมครู	3.54	.93	3.42	1.02	.82
13. จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู	3.65	1.10	3.34	1.26	1.80
14. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการในโรงเรียนในโอกาส ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู	3.44	1.00	3.48	1.02	-.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเสริมสร้างวินัย	วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัยอาชีวศึกษา		t
	n = 148		n = 64		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน	3.83	1.01	4.04	.86	-1.58
รวม	3.77	.95	3.71	.99	1.58

*P ≤ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัยอาชีวศึกษา		t
	n = 148		n = 64		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.84	.97	3.62	.84	1.60
2. จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู แจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบทั่วกัน	3.34	.90	3.36	.93	-.11
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู	3.43	1.03	3.45	.99	-.14
4. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอที่มีการออกกฎ ระเบียบใหม่	3.74	.92	3.59	.84	1.14
5. เชิญผู้อำนวยการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ให้ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.05	1.03	3.23	1.05	-1.15
6. จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ	3.22	1.03	3.03	1.03	1.23
7. จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่าง ๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย	3.35	1.08	3.26	1.02	.54
8. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศาสนาบรรยายธรรม เพื่อกล่อมเกลาคิดใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรมจริยธรรม	3.08	1.00	3.26	.97	-1.20
9. ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษานิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ	2.91	1.09	3.06	1.16	-.90
10. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม	2.79	1.09	2.87	1.00	-.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู	วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัย อาชีวศึกษา		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และ เข้าใจวินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม	3.10	.99	3.04	.93	.38
12. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ ๆ โดยกระทำ เป็นระยะ ๆ	3.11	1.07	3.14	.96	-.17
13. จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ	3.48	1.66	3.22	.93	1.07
รวม	3.25	1.06	3.24	.99	.13

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ความรู้ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเมื่อพิจารณารายชื่อแล้วไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	วิทยาลัยเทคนิค n = 148		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 64		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะ เพื่อคลี่คลายปัญหา	3.89	.90	3.62	
2. ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	3.42	.87	3.45	.85	-.21
3. ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติ เสื่อมเสีย	3.64	.96	3.57	.93	.44
4. ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสีย เป็นการส่วนตัว	3.52	.99	3.40	.98	.81
5. ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย	3.37	.92	3.15	.91	1.61
6. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่ข้าราชการครู	4.29	2.67	4.03	.81	1.07
7. สนับสนุนให้ข้าราชการครู รู้จักประหยัด อดออม	3.93	.77	3.89	.79	.41
8. จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครู ทางด้านเศรษฐกิจ	3.48	.96	3.37	.98	.76
9. ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอก กัดดันให้กระทำผิดวินัย	3.36	1.09	3.17	1.04	1.21
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ ดำรงตนให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	3.95	.83	3.82	.96	1.00
11. ปูน้ำเหน็บใจให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดมั่นใน นโยบาย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.54	.99	3.42	1.13	.80
12. ประกาศยกย่องข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	3.93	.98	3.98	.82	-.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย	วิทยาลัยเทคนิค		วิทยาลัยอาชีวศึกษา		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู	3.14	3.54	2.81	1.16	1.01
14. ให้โอวาท ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.82	.82	3.73	.73	.78
15. ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารภายในวิทยาลัย	3.80	1.09	3.59	.88	1.47
รวม	3.61	.99	3.60	.99	.11

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่าวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 3 ด้าน คือ การเสริมสร้าง วินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านและภาพรวม

2. เพื่อเปรียบเทียบ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา

5.2 สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารที่มี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความ คิดเห็นต่อวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน แตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 29 แห่ง จำนวน 295 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ วิทยาลัย เทคนิค จำนวน 21 แห่ง ประชากร 231 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง ประชากร 64 คน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดตามตาราง Krejcie, R.V. and D.W. Morgan แล้วเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายเฉพาะของวิทยาลัยเทคนิค ได้กลุ่มตัวอย่าง 148 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 64 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เอก 212 คน เอกสารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน รวมคำถามทั้งสิ้น 43 ข้อ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach กับผู้บริหาร หัวหน้างาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม ทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 212 ฉบับ ได้กลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Packages for the Social Sciences/Personal Computer Plus) โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานแล้วเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา ด้วยค่า t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแยกตาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ผู้บริหารที่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าคณะ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง มากกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

ผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และผู้บริหาร ที่อยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4.2 วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครู ให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านการเสริมสร้างวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย อันดับสุดท้ายคือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

การเสริมสร้างวินัย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย รองลงมาคือ รับฟังข้อเสนอนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา และลำดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายใน วิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรก คือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารเพื่อเป็น ตัวอย่างแก่ข้าราชการครู รองลงมาคือ ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น และลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ตั้งกรรมการสอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือ ประชุมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอเมื่อมีการออกกฎ ระเบียบใหม่ และลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่อง ระเบียบวินัยท่านได้ปรึกษานิติกรกรมอาชีวศึกษาเพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ

5.4.3 เปรียบเทียบ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกัน ข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และ ประเภทของสถานศึกษา

เพศ

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน

ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่ง

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเภทของสถานศึกษา

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู และการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1

5.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เน้นผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแยกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เพศ

ผู้บริหารที่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ซึ่งเพศชายมากกว่าเพศหญิงเพราะว่า สถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่เปิดสอนทางด้านอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีผู้บริหาร และอาจารย์เป็นเพศชายส่วนมาก จึงทำให้เพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตำแหน่ง

ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าคณะ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ซึ่งไม่แตกต่างกันมาก

ประสบการณ์

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี จำนวน 1025 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 ซึ่งไม่แตกต่างกัน

ประเภทของสถานศึกษา

ผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ซึ่งแตกต่างกันมากเพราะวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 21 แห่ง ในขณะที่วิทยาลัยอาชีวศึกษามีเพียง 8 แห่ง จึงทำให้มีค่าร้อยละแตกต่างกันมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2

5.5.2 วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกคนได้ผ่านการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความพร้อมและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร อันเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ยังจำเป็นจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากคู่มือการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ ๆ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการที่จะต้องสอดส่องดูแลและป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบพิจารณาโทษสั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารการศึกษา (2537 : เอกสารอัดสำเนา)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างวินัย เป็นวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เพราะสำหรับผู้บริหารทุกคนต้องการให้ข้าราชการครูอยู่ในระเบียบวินัย การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการครูมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง การที่ผู้บังคับบัญชาจะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ตัวผู้บังคับบัญชาเองต้องทำตนเป็นผู้มีวินัยให้เป็นอย่างที่ดีก่อน และควรมีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำที่ดีก็จะสามารถนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2535 : 161)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านการเสริมสร้างวินัย พบว่า ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก เพราะว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ได้ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ศรัทธาในงานที่ทำ และศรัทธาในงานที่ทำแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็พร้อมที่จะให้ผู้บังคับบัญชานำไปในทางที่ดีมีวินัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิณ ณ นคร (2533 : 76-77) ที่กล่าวว่า "ถ้าปราศจากภาวะผู้นำที่ดีแล้วอย่าหวังเลยที่จะให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดี" และยังสอดคล้องกับ สุรศักดิ์พรณดุลยจินดา (2523 : 61) ซึ่งได้กล่าวถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยไว้หลายสาเหตุซึ่งมีสาเหตุหนึ่งคือ พบเห็นตัวอย่างที่ไม่ดีบางครั้งผู้บังคับบัญชากระทำผิดเสียเองข้าราชการชั้นผู้น้อยถือเป็นตัวอย่างบ้าง ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าว่ากล่าวเพราะตัวเองก็ทำไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดเป็นแบบอย่างและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมวินัยนั้น การใช้ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ (มาตรา 80 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน : 2535) รองลงมาคือ รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา เพราะว่าการบริหารงานในองค์กรนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการทำงานในองค์กร เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปัญหาการกระทำผิดวินัยก็จะลดลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิณ ณ นคร (2531 : 69-80) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรจะได้ใช้ภาวะผู้นำในด้านการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน เอาใจใส่บริหารงานด้วยความเป็นธรรม จะเกิดผลดีต่อการทำให้มีวินัย มนุษย์ทุกคนชอบที่จะได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน ดังที่ Maslow (อ้างใน เมธี ปลัณธนานนท์. 2533 : 137) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อสนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็มีความต้องการอีกอย่างมาทดแทน ดังนั้นการให้เกียรติยกย่องการยอมรับ จึงเป็นอีกทางหนึ่งที่สามารถป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู และอันดับสุดท้ายคือ จัดทำวารสารสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น การบริหารงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อย อาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ จนมีคำกล่าวในหมู่อาชีวศึกษาว่าคิดเป็นทำเป็น แต่ขาดการประชาสัมพันธ์

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย เพราะถ้าผู้บริหารมีหน้าที่ต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ข้าราชการในบังคับบัญชามิมีวินัย โดยพิจารณาตัวบุคคลตามแนวคิดทฤษฎี X ของ McGregor (1960 : 33-44) ซึ่งมีความเชื่อว่าวินัยของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับความกดดันโดยระเบียบวินัยในลักษณะการขู่เชิญให้ขาดกลัว ดังนั้นจึงได้ใช้กระบวนการป้องกันการกระทำผิดวินัย โดยใช้การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยซึ่งหมายถึง การควบคุม ตักเตือน ตรวจสอบอย่างใกล้ชิดสิ่งที่อาจกล่าวได้ในเรื่องนี้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปกครองของคนไทย มักจะมีลักษณะที่ใช้ไม้แข็งสำหรับคนบางกลุ่ม ดังความเชื่อที่ว่า "รักวัวให้ผูก รักลูกให้ตี" ซึ่งประวิณ ณ นคร (2533 : 89) ได้เสนอแนวคิดในลักษณะเดียวกัน และโสรัจ สุจริตกุล (2523 : 9-11) อีกผู้หนึ่งที่มีความเชื่อว่าวิธีการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการนั้นต้องใช้มาตรการที่เข้มงวดควบคู่กันไป และสิ่งหนึ่ง que ผู้บริหารเข้มงวดกดขี่ในเรื่องการป้องกันการกระทำผิดวินัยเพราะว่า ในปัจจุบันแนวโน้มในการกระทำผิดวินัยมากขึ้นโดยรับทราบได้จากสื่อต่าง ๆ และยิ่งในปัจจุบันข้าราชการทุกระดับทุกประเภท ยังมีตำแหน่งสูงจะได้รับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระมากขึ้น ดังนั้นข้อสันนิษฐานที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือยึดแนวปฏิบัติในวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยด้านการป้องกันให้ข้าราชการครูพ้นจากการกระทำผิดวินัยในระดับมากนั้นเป็นเหตุผลที่สมควรอย่างยิ่ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย พบว่า ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการครู เป็นอันดับแรก เพราะในฐานะผู้บริหาร เมื่อต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำตัวอยู่ในระเบียบวินัย ตัวผู้บริหารเองต้องทำตัวให้เป็นอย่างดีที่ดื่อก่อนในฐานะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิณ ณ นคร (2533 : 7) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำกล่าวที่ว่า แม่ปูไม่มีทางจะสอนลูกปูให้เดินตรงได้ เพราะแม่ปูเดินไม่ตรงทางอยู่แล้ว รองลงมาคือ ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น เพราะว่าการที่ข้าราชการครูได้กระทำความดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบแล้วได้รับผลตอบแทนโดยได้รับคำยกย่องชมเชย เพราะมนุษย์เรานั้นทุกคนต้องการได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534 : 47) วิจัยเรื่อง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การยกย่องให้เกียรติข้าราชการครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน อันดับสุดท้ายคือ ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู เพราะว่าเป็นการคอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจึงไม่ค่อยนิยมที่จะกระทำ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญในเรื่อง การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครูน้อย อาจเนื่องมาจากคิดว่าข้าราชการที่มาบรรจุใหม่นั้นคงจะทราบเรื่องระเบียบวินัยต่าง ๆ มาแล้วโดยส่วนใหญ่จะทำแค่การปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ในครั้งแรกที่มาบรรจุเท่านั้น หรือไม่ก็แจ้งในที่ประชุมเรื่อง กฎ ระเบียบที่ออกมาใหม่ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนรวมได้ยึดถือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534 : 42) ซึ่งวิจัยเรื่อง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูพบว่า แนวปฏิบัติในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู พบว่า ปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก เพราะว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ ให้รู้จักวิธีการทำงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อที่เขาจะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ทำผิดวินัยโดยการไม่รู้ ดังนั้นในโอกาสที่เข้ารับราชการใหม่จึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยพอสมควร ซึ่งอาจศึกษาโดยปรึกษากับครูที่เลี้ยงก่อน หรือผู้บริหาร ก่อนที่จะปฏิบัติหรือกระทำไปตามที่ตนเข้าใจ (เอกศักดิ์ คงตระกูล, 2544 : 44) รองลงมาคือ ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอที่มีการออกกฎ ระเบียบใหม่ เพราะว่าการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูนั้นเมื่อมีการปฐมนิเทศแล้ว ก็ต้องติดตามและประชาสัมพันธ์อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการครูสำนึกอยู่ตลอดเวลา ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม อันนี้ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายอาจเนื่องมาจากการที่จะจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ดังกล่าวนั้นเป็นเรื่องยุ่งยาก เพราะในแต่ละจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีวศึกษาจังหวัดไม่มีบุคลากรด้านนี้เป็นของตนเอง จะต้องอาศัยบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ผู้บริหารอาจคิดว่าเป็นการยุ่งยากจึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อย

ตอนที่ 3

5.5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามเพศ

ด้านการเสริมสร้างวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ผู้บริหารเมื่อขึ้นมาทำหน้าที่แล้วไม่ว่าจะเป็นชาย หรือว่าเพศหญิงก็ตามต่างก็มีจิตสำนึกในหน้าที่ ๆ จะต้องรับผิดชอบในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร หรือด้านอื่น ๆ ก็ตาม และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างวินัยให้ข้าราชการครูผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 82 ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จึงมีความคิดเห็นในเรื่องการเสริมสร้างวินัยไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าเพศชายสูงกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่า เพศชายเป็นเพศที่มีลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงมีจิตใจและอารมณ์ที่ร้อนกว่าเพศหญิงและการกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่ เพศชายจะกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง ดังงานวิจัยของ อุดลย์ วราเอกศิริ (2528 : 108) วิจัยเรื่อง การทำความผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2525-2526 พบว่า ข้าราชการครู เพศชายกระทำผิดสูงกว่าเพศหญิง

ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ผู้บริหารไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย จะต้องทำหน้าที่และจิตสำนึกในการที่จะดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ อยู่แล้ว ดังนั้นความคิดเห็นในด้านนี้จึงไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง ถ้าก้าวเข้ามาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบคือ การบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลัก หน้าที่รอง และหน้าที่ทางด้านส่งเสริมเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า และหน้าที่ดังกล่าวนั้นก็ยังมีหน้าที่หนึ่งซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องกระทำและต้องเอาใจใส่ดูแลคือ การรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนจึงตระหนักในหน้าที่อยู่เสมอ ในเรื่องของการให้ความรู้เรื่องวินัยให้กับข้าราชการ ฉะนั้นจะเป็นผู้บริหารที่เป็นเพศชาย หรือเพศหญิงก็จึงไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ไม่จำกัดว่าจะเป็นเพศใด จะต้องทำหน้าที่ดูแลและเอาใจใส่ในเรื่องของการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่แล้ว เพราะผู้บริหารมีหน้าที่เสริมสร้างและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดและจริงจัง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน : 2535) การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยนั้น ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลระมัดระวังมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง จึงสำนึกในหน้าที่นี้อยู่เสมอในเรื่องของการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย ดังนั้นความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน

5.5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามตำแหน่ง

การเสริมสร้างวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการมีโอกาสในการที่จะใช้วิธีการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมากกว่าหัวหน้าคณะ เพราะว่าบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นบทบาทหน้าที่ทางด้านการบริหารโดยตรงและบังคับบัญชาข้าราชการครูทั้งวิทยาลัย แต่หัวหน้าคณะบทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบทางด้านวิชาการ ถึงแม้จะบริหารบุคลากรในคณะวิชาแต่ก็ไม่สามารถที่จะกระทำการเสริมสร้างวินัยได้มากเท่าที่ควร จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524 : จ-ฉ) วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ พบว่ามีความเข้าใจในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะใกล้เคียงกับผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความเข้าใจและการรักษาวินัยที่แตกต่างกันได้

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกัน

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันไป เพราะว่าผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการนั้นลักษณะการทำงาน คือ ดูแลข้าราชการครูทั้งหมดของวิทยาลัย ดังนั้นโอกาสที่จะให้ความรู้แก่ข้าราชการครูในเรื่องของวินัยนั้นมีมากกว่าผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าคณะ ซึ่งหัวหน้าคณะจะรับผิดชอบดูแลข้าราชการครูเฉพาะในคณะวิชาเท่านั้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิตร แสงสว่าง (2532 : 101) วิจัยเรื่อง การศึกษาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทัศนะของนิติกร และผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ระหว่างปี พ.ศ.2523-2530 พบว่าทัศนะของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ที่มีต่อการรักษาวินัย ในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา หัวหน้าคณะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ของผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ดังนั้นการดำเนินการทางด้านการให้ความรู้ เรื่องวินัยแก่ข้าราชการครู จึงเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนหัวหน้าคณะมีหน้าที่เพียงประสานงาน การดำเนินการในส่วนที่รับผิดชอบเท่านั้น ทำให้การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูมีความแตกต่างกัน

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันไป เพราะว่าตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันจึงทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อีกทั้งระดับสายการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ นั้นจะมีอำนาจในการสอบสวนและลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้ แต่หัวหน้าคณะไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้โดยตรงเพียงแต่เสนอแนะผ่านผู้บังคับบัญชาเท่านั้น เพราะฉะนั้นบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าคณะนั้น เป็นบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบดูแลในเรื่องของการเรียนการสอนด้านวิชาการในคณะเป็นส่วนใหญ่ ความรับผิดชอบในเรื่องของบุคลากรในคณะก็ไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือให้ความดีความชอบแก่ครู-อาจารย์ในคณะได้ การที่จะลงโทษก็ทำไม่ได้ จึงทำให้หัวหน้าคณะมีความคิดเห็นในด้านการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง

5.5.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตาม ประสบการณ์

การเสริมสร้างวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิวดินของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารถึงจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็เห็นว่ามีค่าเท่า ๆ กัน และมีแนวความคิดที่จะเสริมสร้างวินัยให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน้าที่ของผู้บริหารต้องเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะวินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกคนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และอบรมเรื่องความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารงานธุรการ การบริหารอาคารสถานที่ และทราบดีว่าสิ่งไหนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระทำผิวดิน หรือมีช่องทางและแนวโน้มที่จะกระทำผิวดิน ผู้บริหารจึงต้องเสริมสร้างวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อ วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาของประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารมากน้อยต่างกันอย่างไรก็ตาม แต่ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ ให้ความรู้ในเรื่องของระเบียบวินัยแก่ข้าราชการครูนั้น เป็นภาระหน้าที่ ๆ ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ สอนชื่อ (2534 : 49) วิจัยเรื่อง วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครูพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการและไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิวดิน ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคยเป็นกรรมการสอบสวนใช้ วิธีการป้องกันการกระทำผิวดินมากกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยเป็นกรรมการสอบสวนแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ ด้านการสอบสวนวินัยข้าราชการครูมาแล้วได้นำเอาวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครู มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านนั้นน้อย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่านำวิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูมาใช้ในเรื่องข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ท่านได้ปรึกษานิติกรกรมอาชีวศึกษาเพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนาบรรยายธรรมกล่อมเกลาคิดใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรม จริยธรรม จึงจะเป็นที่ยอมรับของสังคม

การป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิวดิน จากผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิวดินของข้าราชการครู จำแนกตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการรักษาวินัย ทั้งในทางส่งเสริม ในทางป้องกัน หรือดูแลและมีดระวังไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ให้ความช่วยเหลือหรือขอทางออกที่ไม่เป็นการกระทำผิดวินัย ดักเตือนไม่ให้หมกมุ่นอยู่ในอบายมุข ควบคุม ดูแลตรวจสอบอย่างใกล้ชิด การที่จะปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยนั้น จะต้องพิจารณาหาทางดำเนินการตามควรแก่กรณีเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่อาจกำหนดวิธีการเป็นแบบทั่วไปได้ แต่อย่างไรผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ สอดส่อง คอยช่วยเหลือ ปกป้องคุ้มกันไม่ทอดทิ้ง มิฉะนั้นเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมากยิ่งขึ้น (ประวิณ ณ นคร. 2533 : 40) การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น จะต้องป้องกันโรคทางใจที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิด จะเห็นได้ว่า การดำเนินการทางวิจัยเป็นทางเลือกที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำ การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการจึงเป็นขั้นตอนของกระบวนการของการรักษาวินัยของข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยน้อยลง ดังนั้น จากที่กล่าวมาแล้วล้วนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ฉะนั้นจะเห็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก หรือน้อยก็ต้องตระหนักในภาระหน้าที่นี้ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.5.6 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

การเสริมสร้างวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เพราะว่าสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาก็ตามการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการครูนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าข้าราชการครูในสถานศึกษาไม่มีระเบียบวินัยแล้ว การบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ และเป็นปัญหายุ่งของการบริหารงานในสถานศึกษา ฉะนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างวินัยโดยผู้บริหารนั้นต้องเป็นผู้นำในการเสริมสร้างวินัย ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีย่อมสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจ และร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลา ก่อให้เกิดความเรียบร้อยต่องาน จึงทำให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "วินัยเป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ" ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องกระทำตนให้เป็นผู้มีวินัยให้เป็นอย่างที่ตี ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง (ประวิณ ณ นคร. 2531 :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

69-80) ซึ่งผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษาที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกคน เข้าใจในข้อนี้ จึงทำให้ไม่แตกต่างกัน

การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เพราะทุกสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาต่างก็มีภารกิจเหมือนกันคือ จัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ และรับนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารงานจากกรมอาชีวศึกษา ดังนั้นแนวความคิดต่าง ๆ ในการบริหารงานด้านบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู จึงมีความคิดเห็นที่เหมือน ๆ กัน อีกอย่างผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาก็ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาเหมือนกัน เพราะฉะนั้นจึงมีแนวความคิดที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีความคิดเห็นในด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารทั้งแม่จะอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ในกรมเดียวกัน ใช้ระเบียบบริหารสถานศึกษาอันเดียวกัน ก็จะต้องมีภาระหน้าที่ในการที่จะป้องกันให้ข้าราชการครูพ้นจากการกระทำผิดวินัยเหมือน ๆ กัน ถ้าไม่กระทำแล้วก็ถือว่าผู้บริหารนั้นมีความบกพร่องทางวินัยด้วย โสวัจ สุจริตกุล (2523 : 9-11) อีกผู้หนึ่งที่มีความเชื่อว่า วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการนั้นต้องใช้มาตรการที่เข้มงวดควบคู่กันไป ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน และอยู่ในสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่คล้ายกัน และสมศรี จันทรชิต (2529 : 17) มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของข้าราชการ ควรเอาใจใส่ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยอีกทางหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งแม้จะอยู่คนละสถานศึกษาแต่กรมเดียวกัน นโยบายเหมือนกัน ภาระหน้าที่เหมือนกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นในด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกัน

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผู้บริหารควรเน้นด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยเชิญวิทยากรที่ให้ความรู้เรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถามข้อระเบียบที่ ข้าราชการครูไม่เข้าใจ

2. ควรจัดให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบวินัย ของข้าราชการครู พร้อมทั้งวิธีการกำกับดูแล

3. ควรจัดให้มีคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อช่วยเหลือ และป้องกัน ไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

4. ควรจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น และเสริมสร้างความรู้

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบาย มีแผนงาน โครงการ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ และจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องของวินัยของ ข้าราชการมาถ่ายทอดให้ผู้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อที่จะได้นำกลับไปใช้ในสถานศึกษาและถ่ายทอด ความรู้เรื่องของวินัยให้ข้าราชการครูได้รับทราบอย่างถูกต้อง และกรมอาชีวศึกษาควรจัดให้มี นิติกรประจำอาชีวศึกษาจังหวัดเพื่อดูแลในเรื่องของวินัยโดยเฉพาะ

5.6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะทำการศึกษา เรื่องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาว่ามีความรู้เรื่องวินัยของข้าราชการมากน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคต่าง ๆ กระทำผิดวินัย

3. ควรจะทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในภาคอื่น ๆ ถึงวิธีการของผู้บริหาร ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เพื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2532. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2538. คู่มืองานบุคลากรในสถานศึกษา เรื่องวินัยข้าราชการ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่.
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2539. คู่มือผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2539. รายงานประจำปีงบประมาณ 2539. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่.
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2541. ข้อมูลครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา.
- กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2541. ข้อมูลครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา.
- เฉลิมพร พงษ์ภู. 2538. "กระบวนการพิจารณาความผิดวินัยของข้าราชการครูส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ." ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ สอนชื่อ. 2534. "วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการครู." ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทีมการศึกษา (นามแฝง). 2540,1 มกราคม. "ฝ่าทางตันบ้านครูสู่สังคมโลกาภิวัตน์." ไทยรัฐ. หน้า 15.
- นภาศักดิ์ เล้าอาภรณ์. 2533. "การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี การประพฤติผิดทางเพศ." วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประครอง กรรณสูตร. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิทย์ ทองศรีนุ่น. 2530. "การศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2528."

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวีณ ณ นคร. 2526. การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์สมมิตร.

ประวีณ ณ นคร. 2531. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ :
สวัสดิการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ประวีณ ณ นคร. 2533. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ :
สวัสดิการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ปาริชาติ เกษมเสนาะ. 2524. "แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิมเศรษฐกิจ. 2539. "แนวความคิดในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฉบับที่ 8."

ประชาชาติธุรกิจ. (ฉบับพิเศษ) : 7

พระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 ลงวันที่ 13
ตุลาคม 2523.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109
ตอนที่ 31 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535.

มิตร แสงสว่าง. 2532. "การศึกษาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัด
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทัศนะของนิติกรและผู้บริหารการประถม
ศึกษาในภาคใต้ ระหว่าง พ.ศ. 2523-2530." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

เมตต์ เมตต์การณจิต. 2533. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
ยนต์ ชุ่มจิต. 2534. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2536. พจนานุกรม. ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

เสนาะ ดิยาวี. 2519. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาน รังสิโยกฤษฏ์. 2531. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมศรี จันทรชิต. 2529. "การศึกษาความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
ระหว่างปี 2522-2527." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุรัชย์ เทียนขาว. 2526. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์. 2525. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัททวิคตอรีเพาเวอร์พอยด์ จำกัด.
- สุรศรีทรัพย์พรณ ดุลยจินดา. 2523. "ตัวอย่างกรณีกระทำผิดวินัยและสาเหตุการกระทำผิดวินัย." วารสารข้าราชการ. 25(4) : 85-100 .
- สุเทพ ทิพรส. 2532. "การกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2526-2530." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- โสรัจ สุจริตกุล. 2523. "วินัยข้าราชการพลเรือน : หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา." วารสารข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2529. การบริหารงานวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2525. คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ภาค 2. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- อดุลย์ วราเอกศิริ. 2528. "การทำความผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2525-2526." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. 2523. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์.
- เอกศักดิ์ คงตระกูล. 2526. "วินัยข้าราชการครู." ข่าวคณะกรรมการครู. 2 (17) : 9.
- Black, Jame. 1966. The Real Meaning of Discipline. Handing Problem of Discipline : Selected Reprints From AHA. Periodicals. New york : American Management Association.
- Cronbach, Leej. 1970. Essentials of Psychological Testings. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30 : 607-610.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

McGregor, Douglas. 1960. *The Human side of Enterprise*. New York : McGraw Hill Book Company.

Webster's. 1968. *New world dictionary of The American Language*. New York : The world publishing Company.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๙๙ / 2542

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายตรีภพ ชินบุรณ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายตรีภพ ชินบุรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ทัศนาศนา	แสงศักดิ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัศจรรย์	สืบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ดร. มาลัย	จิรวัดมนเกษตร์	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร. ทัศนาศนา	แสงศักดิ์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. 2542

Prinya

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2542

1. นายตรีภพ ชินบุรณ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิด วินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ เป็น อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 5 มกราคม พ.ศ.2543

(รศ.ดร.มนัส สัจวารศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/

5347

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๐ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมนึก ผดุงจันทร์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายตรีภพ ชินบุรณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รวิรวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5347

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๑ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย


เรียน นายสัมพันธ์ เตโช

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายตรีภพ ชินบุรณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(รศ.ดร.รวิรวรรณ ชินะตระกุล)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5347

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๐ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวิภาช เทศน์ธรรม

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายตรีภพ ชินบุรณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รวิรวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5347

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕๐ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

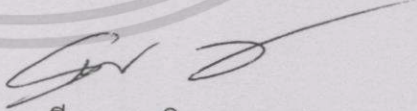
เรียน นายประมวลศักดิ์ รัฐถาวร

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายตรีภพ ชินบุรณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รศ.ดร.วีรวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5347

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘๘ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

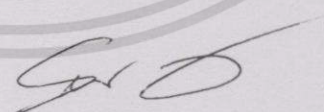
เรียน นายศักดิ์ กิ่งไก่อ้

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายตรีภพ ชินบุรณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รศ.ดร.วีรวัชรณ ชินะตระกูล)

คุณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ม 1504/ 2074



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

(6 พฤษภาคม 2543)

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายตรีภพ ชินบุรณ์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2542 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เสนอนายตรีภพ ชินบูรณ์

วิทยาลัยเทคนิค

1. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
2. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
3. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
4. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
5. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
6. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
7. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
8. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
9. วิทยาลัยเทคนิคเลย
10. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
11. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
12. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
13. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
14. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
15. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
16. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
17. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ
18. วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
19. วิทยาลัยการต่อเรือหนองคาย
20. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง
21. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



นายตรีภพ ชินบุรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง คำชี้แจงในการตอบคำถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่จำแนกผู้บริหารตาม เพศ, ตำแหน่ง, ประสบการณ์ในตำแหน่งและประเภทของสถานศึกษา
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร โดยแยกเป็น ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะวิชา ของสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจการ (Check list) รวม 5 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยตัวเลือก 2 ตัว โดยผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือกเท่านั้น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยคำถามแบ่งออกเป็นรายด้าน 3 ด้าน รวมทั้งหมด 43 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย 5 ตัวเลือก ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่เลือกไว้

คำตอบของท่านไม่มีข้อผิด และไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และกรุณาตอบทุกตอนทุกข้อ เพิ่มผลการวิจัยจะได้สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ อันจะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในด้านอาชีวศึกษาต่อไป และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี วิธีการดำเนินการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของ
ข้าราชการครู อยู่ 3 ด้าน แต่ละด้านต้องการถามวิธีการของท่านที่เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ของข้าราชการครูที่ท่านปฏิบัติอยู่ คำถามในแต่ละข้อจะมีช่องให้เลือก 5 ช่อง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อ
เมื่อท่านเห็นว่าวิธีการที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับข้อใด ให้ทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องนั้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่ข้าราชการครู ที่เข้ามาอยู่ใหม่					
00	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาให้พบปะเพื่อ คลี่คลายปัญหา					



แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. ตำแหน่ง

[] ผู้อำนวยการ

[] ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

[] หัวหน้าคณะ

3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] มากกว่า 5 ปี

5. ลักษณะของสถานศึกษา

[] วิทยาลัยเทคนิค

[] วิทยาลัยอาชีวศึกษา

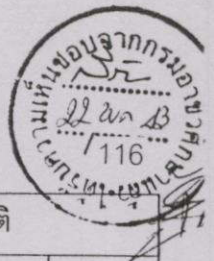
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



1. การเสริมสร้างวินัย

ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คอยเอาใจใส่รับฟังทุกข้อสงสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	เอาใจใส่ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย					
4	ทำตัวเป็นที่ปรึกษาด้านการงานด้านส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอปัญหาความรู้สึก ความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคน					
6	รับฟังข้อเสนอนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา					
7	ช่วยแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ดูแลสอดส่องและตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ประพฤติตนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขต่างๆ					
9	ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มี การตรวจสอบ					
10	มอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน					
11	จัดทำวารสารสัมพันธ์ภายในวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นช่องทางให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น					
12	จัดให้มีเวลาสำหรับข้าราชการครูให้ซักถามหรือเสนอนะ ในการประชุมครู					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้มีความรู้และเข้าใจวินัยของข้าราชการครูพร้อมวิธีการควบคุม					
12	จัดให้มีการอบรมระเบียบงานใหม่ๆ โดยกระทำเป็นระยะ ๆ					
13	จัดให้มีการอบรมระเบียบงานเฉพาะทางแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู

ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ปฐมนิเทศข้าราชการครูที่มาใหม่ให้ทราบเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
2	จัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูแจกจ่ายและเผยแพร่ให้ข้าราชการครู ในสังกัดทราบทั่วกัน					
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวกับวินัยครู					
4	ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบอยู่เสมอที่มีการออกกฎระเบียบใหม่					
5	เชิญผู้ชำนาญการเฉพาะมาเผยแพร่ความรู้ให้ ข้าราชการครูได้ซักถามปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
6	จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัย ของข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยได้ทราบ					
7	จัดฝึกอบรมข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าแผนก หัวหน้างานต่างๆ ให้รู้ระเบียบ วินัย					
8	เชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษามบรรยายธรรมเพื่อกล่อมเกลาคิดใจให้ข้าราชการครูสำนึกในหน้าที่และตั้งมั่นในศีลธรรม จริยธรรม					
9	ข้าราชการครูมีปัญหาเรื่องระเบียบวินัยท่านได้ปรึกษา นิติกรกรมอาชีวศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้าราชการครูได้รับทราบ					
10	เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครูได้รับฟังและซักถาม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ ประจำปี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู					
14	สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการภายในโรงเรียน ในโอกาสต่างๆโดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู					
15	ยกย่องให้เกียรติข้าราชการครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย

ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีปัญหาได้พบปะเพื่อคลี่คลายปัญหา					
2	ตรวจสอบพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ					
3	ให้การตักเตือนทันทีเมื่อทราบว่าข้าราชการครูประพฤติเสื่อมเสีย					
4	ว่ากล่าวข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสียเป็นการส่วนตัว					
5	ให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู โดยการเยี่ยมเยียนถึงที่พักอาศัย					
6	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการครู					
7	สนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักประหยัด อดออม					
8	จัดสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการครูทางด้านเศรษฐกิจ					
9	ปกป้องช่วยเหลือข้าราชการครูที่ถูกอิทธิพลจากภายนอกกดดันให้กระทำผิดวินัย					
10	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตนให้สมบทบาทและศักดิ์ศรีของความเป็นครู					
11	ปฐมนิเทศให้แก่ข้าราชการครูที่ยึดหมั่นในนโยบายความซื่อสัตย์สุจริต					
12	ประกาศยกย่องข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



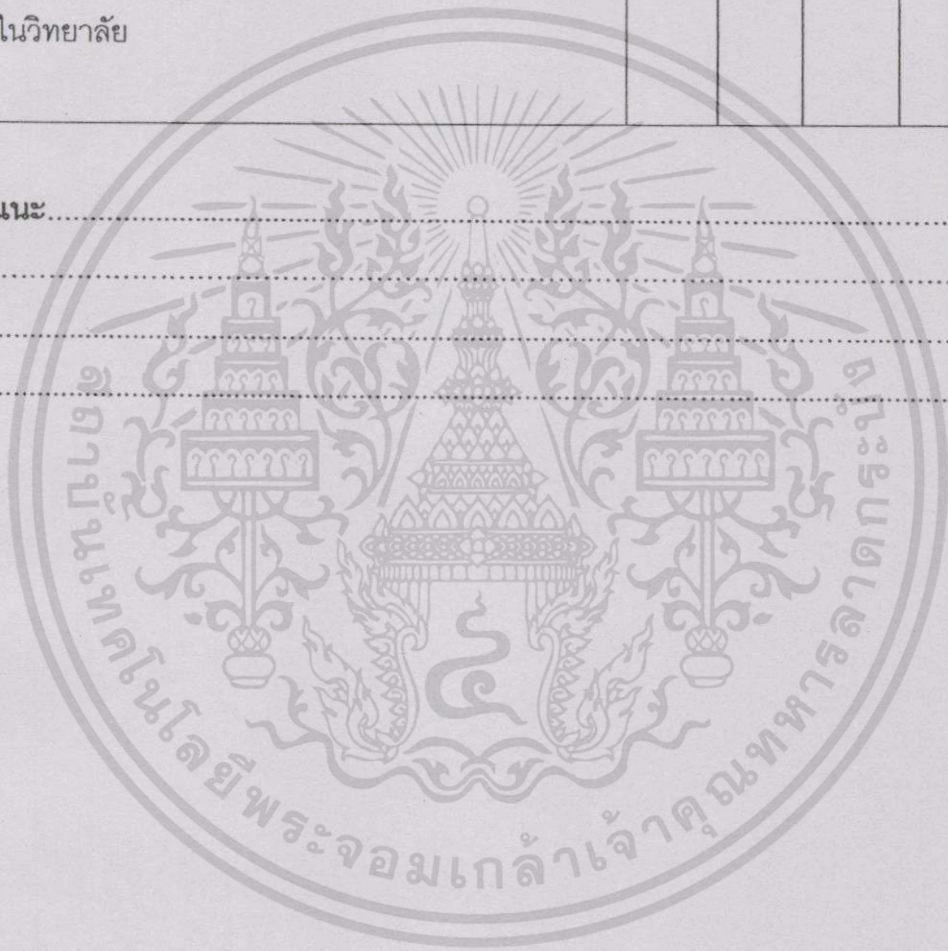
ข้อ	วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ตั้งกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครู					
14	ให้อิโหวาท ข้อคิดแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
15	ให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารภายในวิทยาลัย					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายตรีภพ ชินบุรณ
วัน เดือน ปีเกิด	27 เมษายน 2502
สถานที่เกิด	อำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	263 หมู่บ้านอัมพร 2 ต.อาจสามารถ อ.เมือง จ.นครพนม
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพธาดูปนอม
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการงานก่อสร้าง จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2533 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขารัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ ปีการศึกษา 2544 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้