



เรื่อง โครงการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กิจกรรม : การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

โดยงานวินัย กฎหมายและคดี กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

โครงการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรม : การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการกระทำผิดวินัยตามที่พบเห็น และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย รวมไปถึงเพื่อแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยนำบทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะมาใช้เป็นแนวทางและกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในแผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการร่วมกันในการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวทางในการบริหารงานของศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ต่อไป

ทั้งนี้ ผู้เสนอผลงานหวังว่าผลงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีวินัย และลดการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงสามารถนำผลของโครงการนี้มาเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานในสังกัดในการวางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสังกัดในการต่อไป

ณัฐวิรุฬห์ วิรุฬห์วิริยางกูร
นิติกรชำนาญการ
มิถุนายน ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

สภาพการทำงานของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีหน้าที่หลักในฐานะเป็นผู้สนับสนุน สร้างสรรค์วางแผนงานทางการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชน สามารถดำรงตนได้ในสังคมอย่างเหมาะสม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมให้แก่เด็กและเยาวชนด้วยเช่นกัน จึงเป็นการปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความคาดหวังสูง ในผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของประชาชนทั่วไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดันแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งลักษณะการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ทำให้มีโอกาสในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัด ที่อาจเกิดความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่จากที่กล่าวมา อาทิ การรับสิ่งของเพื่อการบริการที่มีสิทธิพิเศษมากขึ้น การใช้เวลาราชการเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว การจัดซื้อ จัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในภารกิจส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นอย่างชัดเจนว่านอกจากผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จะมีภาระงานในหน้าที่รอบด้านแล้ว ยังมีความเสี่ยงต่อการกระทำผิดในข้อระเบียบกฎหมายส่งผลให้เป็นการกระทำผิดทางวินัยตามมาด้วย จึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดให้มี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ที่เรียกว่า “วินัย”

ผู้เสนอผลงานจึงเห็นสมควรเน้นวิธีการป้องกันในการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาค้นต้นเหตุมาเป็นมาตรการในการรักษาวินัยเพื่อให้การรักษาวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และให้การรักษาวินัยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในเบื้องต้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำการศึกษาและแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ความเสี่ยงและปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย และแสวงหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างเหมาะสม และมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการกระทำผิดวินัยตามที่พบเห็นของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ๓) แสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Exploratory Study) โดยรวบรวมข้อมูลโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ หนังสือ งานวิจัย สถิติที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป EXCEL/PC

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมากอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยเห็นว่าการกระทำผิดวินัยภายในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ คือ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ๑) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมากมีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมากที่สุด และ ๒) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานข้าราชการเห็นว่าเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันมีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมากที่สุด จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นพบว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวจำแนกออกเป็น ๔ ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย

ทั้งนี้ ผู้เสนอผลงานมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้ ๑) การพัฒนาข้าราชการ ๒) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ๓) การบริหารงานของส่วนราชการ และ ๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย

สารบัญ

	หน้าที่
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ เหตุผลความเป็นมา	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๒
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๒
๑.๔ ผู้ดำเนินการศึกษา	๒
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ	๒
๑.๖ วิธีการศึกษา	๓
๑.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔
๒.๑ ความหมายของวินัย	๔
๒.๒ ความสำคัญของวินัย	๕
๒.๓ ความหมายของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
๒.๔ การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ	๑๑
๒.๕ ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ	๑๒
๒.๖ หลักการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ	๑๓
๒.๗ การลงโทษทางวินัย	๑๔
๒.๘ สาเหตุของการกระทำผิดวินัย	๑๕
๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๗
๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการศึกษา	๑๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา	๒๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	๒๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๒๒
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๕
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้าที่
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๘
๔.๑ สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ กลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๒๙
๔.๒ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๙
๔.๓ สรุปผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ กลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๓๓
๔.๔ สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ กลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่	๔๔
๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา วินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๖๓
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	๖๕
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๖๕
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๖๘
บรรณานุกรม	๗๐
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๗๓
ภาคผนวก ข. โครงการ : ส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรม : การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	
ภาคผนวก ค. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย	

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ เหตุผลความเป็นมา

สภาพการทำงานของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีหน้าที่หลักในฐานะเป็นผู้สนับสนุน สร้างสรรค์ วางแผนงานทางการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชน สามารถดำรงตนได้ในสังคมอย่างเหมาะสม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมให้แก่เด็กและเยาวชนด้วยเช่นกัน จึงเป็นการปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความคาดหวังสูง ในผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของประชาชนทั่วไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดันแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งลักษณะการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ทำให้มีโอกาสในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัด ที่อาจเกิดความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่จากที่กล่าวมา อาทิ การรับสิ่งของเพื่อการบริการที่มีสิทธิพิเศษมากขึ้น การใช้เวลาราชการเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว การจัดซื้อ จัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในภารกิจส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นอย่างชัดเจนว่านอกจากผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่จะมีภาระงานในหน้าที่รอบด้านแล้ว ยังมีความเสี่ยงต่อการกระทำผิดในข้อระเบียบกฎหมายส่งผลให้เป็นการกระทำผิดทางวินัยตามมาด้วย จึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดให้มี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ที่เรียกว่า “วินัย”

การมีวินัยเป็นความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสังคม การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของสังคมหรือของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้าม ละเว้น หรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาในข้าราชการผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย แต่ในความเป็นจริง ข้าราชการกลับให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น และต้องถูกดำเนินการทางวินัย อันนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการเอง แม้การปราบปรามผู้กระทำผิดจะเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาวินัย แต่ก็เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ ดังนั้น เพื่อไม่ให้มีเหตุการณ์กระทำผิดวินัยหรือลดการกระทำผิด ผู้เสนอผลงานจึงเห็นสมควรเน้นวิธีการป้องกันในการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ มาเป็นมาตรการในการรักษาวินัย เพื่อให้การรักษาวินัยข้าราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และให้การรักษาวินัยข้าราชการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในเบื้องต้นจึงมีความจำเป็นต้องทำการศึกษา และแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ความเสี่ยงและปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย

และแสวงหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างเหมาะสมและมีผล เป็นรูปธรรมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑ ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการกระทำผิดวินัยตามที่พบเห็น ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๓ แสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา: เป็นการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และการกระทำผิดวินัยตามที่พบเห็น และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๓.๒ ขอบเขตพื้นที่ศึกษา: ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา: ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔ ผู้ดำเนินการศึกษา

นายณัฐวิรุฬห์ วิรุฬห์วิริยางกูร นิตกรชำนาญการ งานวินัย กฎหมายและคดี กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

การกระทำผิดวินัย หมายถึง การกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการ กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา

๑.๖ วิธีการศึกษา

ใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Exploratory Study) โดยรวบรวมข้อมูลโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ หนังสือ งานวิจัย

๑.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทราบความเสี่ยงการกระทำผิดทางวินัยตามที่พบเห็นของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๒ ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๓ มีข้อมูล แนวทาง แผนงาน และมาตรการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๔ สามารถกำกับ ติดตาม การป้องกันการกระทำผิดทางวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผ่านกระบวนการบริหารด้วยวงจรการบริหารงานคุณภาพ และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพรูปแบบตามนโยบายที่เกี่ยวข้อง ของศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อใช้ประกอบการเสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้เป็นข้อมูลในการประสานการทำงาน วางแผน หรือร่วมดำเนินการในแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักงาน เครือข่ายสถานศึกษา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล รวมถึงเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือสำหรับการให้ความรู้ทางวินัย การผลิตคู่มือ หรือเอกสาร ตลอดจนการจัดอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับวินัย เพื่อช่วยให้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยเป็นไปอย่างทั่วถึง และเป็นประโยชน์แก่ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้เสนอผลงานจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า และได้ดำเนินการตามแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยแบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ความหมายของวินัย

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานพระบรมราชโองการแก่ข้าราชการครูอาวุโส เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๓ ความว่า

“...ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดุสาหะพากเพียรต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวมระวางความประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ตั้งงาม ต้องปลื้มปลื้มใจจากความสะอาดสบายและความสนุกรื่นรื่นไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องรักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยใจไปตามอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล...”

ความหมายของคำว่า วินัย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ, ข้อปฏิบัติ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “discipline”

ลีออน ซี เมกกิน สัน (๑๙๗๗ : ๔๖๘ - ๔๗๐) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า Discipline ไว้ว่า มาจากคำว่า disciple แปลว่า follower (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายเป็นนัยว่า วินัยดีเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี เมื่อพูดถึง “วินัย” จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น ๓ แนวทาง คือ

(๑) วินัยในลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง วินัยในแง่นี้มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ

(๒) วินัยในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ วินัยในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมเป็นระเบียบ โดยใช้เงื่อนไขโน้มน้าวต่างๆ เช่น สร้างความสามัคคี เป็นต้น

(๓) วินัยในลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม วินัยในแง่นี้มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบอันกำหนดการอันพึงปฏิบัติ และห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืนและการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด

สำนักงาน ก.ค.ศ. (๒๕๕๐ : ๒) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “วินัย” ไว้ว่า การที่เราเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความ จะทำให้เราเข้าใจในบริบทของเรื่องนั้นๆ ได้ดีขึ้น

“วินัย” คือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษกล่าวอีกนัยหนึ่ง

“วินัย” หมายถึง การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กร ให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึงประสงค์

๒.๒ ความสำคัญของวินัย

การบริหารและปกครองประเทศ ระบบราชการถือว่าเป็นระบบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำรงอยู่ของประเทศ เนื่องด้วยเป็นองค์กรหลักในการจัดให้มีบริการสาธารณะ และควบคุมดูแลผลประโยชน์ของชาติ แม้ประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายครั้งที่กระทบถึงโครงสร้างอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ระบบราชการก็ยังคงดำรงอยู่เพื่อปฏิบัติภารกิจสำคัญดังกล่าว โดยมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารราชการ และข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการ ซึ่งจะต้องติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมี ความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ ในหน่วยงาน และรัฐบาลโดยรวม ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทางราชการ ส่งผลให้การดำเนินงานและบริหารราชการสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมั่นคงในกรอบแห่งวินัย ข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งหากขาดวินัยแล้ว ก็จะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายไร้ประสิทธิภาพขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ยิ่งถ้าข้าราชการขาดวินัยถึงขนาดมีแต่ทุจริต คดโกง ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติตนเหลวไหลกันทั่วไป ก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมก็ได้ เพราะจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการนั้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ และความผาสุกของประชาชน ดังนั้น การรักษาวินัยข้าราชการ จึงมีความสำคัญเป็นอันมาก ก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อราชการ และตัวข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.(๒๕๕๓ : ๓- ๔) ดังนี้

๑) ผลดีของวินัยต่อราชการ

(๑) เพิ่มพลังงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ก็จะมีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อข้าราชการตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์แล้ว ก็ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างคุ้มค่าและอย่างประหยัด

(๓) ทำให้ประชาชนศรัทธา นอกจากประชาชนจะศรัทธาต่อตัวข้าราชการเองแล้วยังส่งผลให้ประชาชนศรัทธาต่อหน่วยงาน และศรัทธาต่อรัฐบาลอีกด้วย

๒) ผลดีของวินัยต่อตัวข้าราชการ

(๑) มีความภูมิใจ ที่ได้กระทำความดี มีวินัยดี ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดีแล้ว จะทำงานอะไรก็สำเร็จจุล่งด้วยดี เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้พบเห็น

(๓) ทำให้มีความเจริญในหน้าที่การทำงาน เมื่อมีวินัยดี ปฏิบัติงานสำเร็จจุล่งเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

๒.๓ ความหมายของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ส.พ.ฐ. (๒๕๕๔ : ๕) ได้อธิบายว่า “วินัย” มีความหมายว่าอย่างไรในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่มาตรา ๔ อันเป็นบทนิยามศัพท์ หรือในหมวด ๖ และหมวด ๗ ก็ไม่มีคำนิยามว่า “วินัย” มีความหมายว่าอย่างไร รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือฉบับก่อนๆ ก็ไม่มีบัญญัติไว้ จึงต้องอาศัยความหมายในทางตำราหรือความคิดเห็นของผู้รู้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า

“วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ตามหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๘๒ - ๘๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด ๖ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๗ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มการรักษาวินัย ดังนี้

๑. วินัยต่อประเทศชาติ ได้แก่ การสนับสนุนและวางรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบด้วย มาตรา ๘๓ และ ๘๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

มาตรา ๘๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ของตน แสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่เป็นกรรมการหรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ประกอบด้วยมาตรา ๘๔, ๘๕, ๙๐, ๙๒, ๙๓ และ ๙๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

มาตรา ๙๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ของตน แสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญากรรม หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๓.วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ประกอบด้วยมาตรา ๘๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. วินัยต่อผู้เรียน ได้แก่ การอุทิศเวลา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล เคารพสิทธิ์ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน ประกอบด้วยมาตรา ๘๗, ๘๘ และ ๘๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตน และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๕. วินัยต่อประชาชน ได้แก่ การให้การต้อนรับอำนวยความสะดวก การให้ความเป็นธรรม การไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียน ดูหมิ่นและเหยียดหยามประชาชน ประกอบด้วยมาตรา ๘๘ และ ๘๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือ ร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๖. วินัยต่อผู้ร่วมงาน ได้แก่ การรักษาความสามัคคี สุภาพเรียบร้อย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง ประกอบด้วยมาตรา ๘๘ และ ๘๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือ ร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๗. วินัยต่อตนเอง ได้แก่ ครูต้องมีวินัยโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง ไม่กระทำการใดๆ ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และไม่ตัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น ประกอบด้วยมาตรา ๘๒, ๙๑ และ ๙๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๘๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

มาตรา ๙๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่ตัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะมียาค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแล รับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘. วินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยมาตรา ๙๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๙๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และตามหมวด ๗ หรือมีพฤติกรรมป้องกันช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา ๙๕ ทุกวรคเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒.๔ การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ หมายถึง การพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ หากกระทำผิดเป็นความผิดกรณีใด ตามมาตราใด และควรลงโทษสถานใด การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และจะกระทำต่อเมื่อได้ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องที่กำลังกล่าวหาโดยกระจ่างชัดเพียงพอที่จะพิจารณา วินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่เป็นการความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

๒.๕ ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

สำนักงาน ก.ค.ศ., (๒๕๖๒ : ๘๔ - ๘๗) ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้แก่

๑) ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย

๒) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (เปลี่ยนเป็น กศจ. ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐) หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

๓) ก.ค.ศ.

ความผิดวินัย มี ๒ กรณี คือ

ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ คือ ผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนด

ข. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ มีดังนี้

๑) ก.ค.ศ. : สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งศาสตราจารย์ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ซึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งกรณีที่เป็นกรณื่อดำเนินการของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

๒) กศจ. : สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมา และตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

๓) อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง : สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมา และตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย และมีกฎหมายให้อำนาจในการสั่งลงโทษไว้ ผู้บังคับบัญชาที่จะมีอำนาจสั่งลงโทษนั้น ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจสั่งลงโทษ ถ้ากฎหมายไม่ได้บัญญัติให้อำนาจสั่งลงโทษไว้ แม้จะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ก็ไม่อาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือเป็นผู้รักษาราชการแทนผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดไว้ ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน

๒) นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการอธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน หรือลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

การสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง หรือการสั่งลงโทษตามมติ กศจ. นั้น อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามมติ คือ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ หรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับรายงาน แล้วแต่กรณี

๒.๖ หลักการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ

ในการพิจารณาความผิด มีหลักที่ควรคำนึง ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การพิจารณาโดยยึดกฎหมายเป็นหลัก การกระทำใดจะเป็นความผิดทางวินัยกรณีใด ต้องมีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำนั้น เป็นความผิดทางวินัย หากไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำนั้น เป็นความผิดทางวินัย ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ในการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ต้องพิจารณาให้เข้าองค์ประกอบของการทำความผิดกรณีนั้นด้วย ถ้าข้อเท็จจริงบ่งชี้ว่า เข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทความผิดไปตามมาตรานั้น และลงโทษไปตามความผิดนั้น

๒. หลักมโนธรรม ได้แก่ การพิจารณาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เพียงธรรม ตามความเป็นจริง และตามเหตุและผลที่ควรจะเป็น หมายถึง การพิจารณาความผิดไม่ควรคำนึงถึงแต่ความถูกผิดตามกฎหมายเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความยุติธรรมด้วย โดยจะต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของเรื่องนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แล้วพิจารณาความผิดไปตามสภาพความเป็นจริง

การกำหนดโทษ คือ การกำหนดระดับโทษผู้กระทำผิดวินัยให้เป็นไปตามการปรับบทความผิด ว่าเป็นความผิดตามมาตราใดของบทบัญญัติทางวินัย ตามหมวด ๖ ซึ่งมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน (เปลี่ยนเป็นโทษลดเงินเดือน)
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๗ ให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่ง ดังนั้น โทษลดขั้นเงินเดือน จึงเปลี่ยนเป็น โทษลดเงินเดือน

ในการพิจารณากำหนดโทษ มีหลักที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การคำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

(๑) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง : โทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน อาจลดหย่อนโทษได้แต่ต้องไม่ต่ำกว่าปลดออก

(๒) ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง : โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

(๓) กรณีความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในการลดหย่อนโทษ ผู้บังคับบัญชาต้องวางโทษก่อน ว่าควรลงโทษสถานใด แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษอย่างไร จึงให้ลงโทษสถานใด หรือให้ลดหย่อนเป็นสถานใด

ทั้งนี้ กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีเห็นว่าควรไล่ออกจากราชการเท่านั้น โดยเห็นว่าการนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษ

๒. หลักมโนธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษให้เหมาะสมตามควรแก่กรณี เช่น ความผิดร้ายแรงก็ต้องกำหนดโทษร้ายแรง ความผิดไม่ร้ายแรงก็ต้องกำหนดโทษไม่ร้ายแรง ให้เหมาะสมกับกรณี ความผิด

๓. หลักความเป็นธรรม คือ ต้องพิจารณากำหนดโทษโดยเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็ต้องถูกลงโทษ ไม่มีการยกเว้น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง กระทำผิดอย่างเดียวกันควรต้องลงโทษเท่ากัน อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นความผิดอย่างเดียวกัน แต่พฤติการณ์แห่งการกระทำอาจไม่เหมือนกัน โทษจึงอาจแตกต่างกันได้

๔. นโยบายของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับทราบนโยบายของทางราชการในการปราบปรามกวดขันการกระทำผิดต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นหลักในการใช้ดุลพินิจกำหนดระดับโทษให้ได้มาตรฐาน ตามนโยบายของทางราชการ

การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยนั้น นอกจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดำเนินการทางวินัย จะต้องใช้ดุลพินิจภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว การใช้ดุลพินิจจะต้องมีเหตุผลที่รับฟังได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ถูกต้องด้วย ในทางปฏิบัติองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐจึงมีการกำหนดแนวทางการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษภายในองค์กรหรือหน่วยงานของตน เพื่อให้ผู้ดำเนินการทางวินัยใช้ดุลพินิจไปในทิศทางหรือมาตรฐานเดียวกัน

๒.๗ การลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการหนึ่งในการรักษาวินัย นอกเหนือจากการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้มีการกระทำผิดวินัย และเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษ

๑. ห้ามลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด
๒. ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด
๓. การลงโทษต้องไม่เป็นไปโดยพยาบาท อคติ โทสะจริต
๔. โดยปกติห้ามลงโทษโดยให้มีผลย้อนหลัง ยกเว้นกรณีที่ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวินัยออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้ย้อนหลังได้ เช่น

- กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย

- การลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว
- กรณีที่ได้มีคำสั่งพักราชการ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

๕. คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ในคำสั่งให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษ กระทำผิดวินัยในเรื่องใด ตามมาตราใด มีข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจอย่างไร

๗. ต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบ ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งลงโทษ

๒.๘ สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

สำนักงาน ก.พ., (๒๕๕๓ : ๔) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อม ไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

๑) สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี ๗ สาเหตุ คือ อบายมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ทำงาน ล้นมือหรืองานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

๒) สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี ๑๐ สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ขะล่าใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

เคลือวัลย์ ลิมอภิชาติ และคณะ (๒๕๓๐ : ๓๘ - ๔๒) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยว่า มาจากเหตุส่วนตัว และเหตุจากด้านการงาน ดังนี้

๑) เหตุส่วนตัวมี ๘ สาเหตุ คือ

(๑) เงินไม่พอใช้ เป็นกรณีเงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานานุรูปพบในข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็ต้องดิ้นรนหามาเพิ่มเติมเพื่อให้พอใช้ บ้างก็หารายได้พิเศษหลังเวลาราชการ บ้างก็ต้องแอบใช้เวลาของราชการ บ้างก็หามาโดยมิชอบ แต่เงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และเงินไม่พอใช้เพราะความต้องการสะสมทรัพย์ให้มาก ๆ ตามกิเลสและความโลภ แก้ยาก ช่วยเหลือไม่ได้เพราะไม่รู้จักพอ

(๒) เครื่องมีนเมา เมื่อดื่มไปมาก ๆ ทำให้ขาดสติ เมื่อขาดสติการกระทำผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

(๓) เรื่องเพศ อันจะถือว่าเป็นความผิดวินัย ได้แก่ การได้เสียแล้วไม่เลี้ยงดู มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ที่มีครอบครัวแล้ว มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

(๔) การพนัน เป็นข้อห้ามข้าราชการอย่างเด็ดขาด การเล่นเกมพนันถือเป็นความผิดทั้งกฎหมายและความผิดทางวินัย ได้แก่ ไพ่ ถั่วโป ไฮโลว์ ลูกเต๋า หวยเถื่อน ฯลฯ ส่วนประเภทได้รับอนุญาตแล้วเล่นได้ ได้แก่ มวย ม้า ขนวัว ขนไก่ ฯลฯ แต่หากหมกมุ่นลุ่มหลง ในที่สุดเป็นการเสียเวลา เสียงาน เสียทรัพย์ อาจเป็นหนี้สิน เป็นช่องทางในการกระทำผิดวินัยเรื่องอื่น ๆ ได้

(๕) เที่ยวกลางคืน โดยปกติไม่เป็นความผิดวินัย แต่การเที่ยวตามแหล่งอบายมุขบ่อยๆ ทำให้เสียงานได้ และการเที่ยวประเภทนี้ มีค่าใช้จ่ายสูง เมื่อเงินไม่พออาจไปหารายได้ในทางมิชอบได้

(๖) สุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์ เป็นสาเหตุให้กระทำผิดวินัยได้เหมือนกัน คือ ทำให้เข้าใจคำสั่งผิด การขาดราชการ ฯลฯ

(๗) ความยุ่งยากในครอบครัว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดได้ เช่น ผู้ที่ต้องทำงานใกล้ชิดประชาชน เมื่อมีปัญหาจากครอบครัวก็อาจจะมาระบายกับประชาชน จนถึงขั้นเป็นความผิดได้

(๘) นิสัยบกพร่องของตนเองมีโอกาสกระทำผิดได้ หากเดิมมีนิสัยประจำตัวไปในทางไม่ดี เช่น บางคนมีนิสัยขี้โมโห วู่วาม บางคนมีนิสัยชอบการทุจริต บางคนเห็นว่าตนเองเก่งที่สุดคนอื่นไม่เก่งเลย ฯลฯ ความบกพร่องเหล่านี้ เมื่อมีอยู่ในตัวแล้วก็มีโอกาสที่จะทำผิดวินัยได้เสมอ

๒) เหตุจากด้านการงานมี ๑๑ สาเหตุ คือ

(๑) การใช้คนที่มีความรู้อย่างเดียว โดยขาดประสบการณ์และความสามารถ อาจทำให้งานนั้นล่าช้า ไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นมีโอกาสทำผิดวินัยได้ง่าย และยิ่งไปกว่านั้นก็อาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการได้มาก

(๒) การใช้คนที่มีความสามารถสูง แต่ให้มาทำงานที่ไม่สำคัญ หรือให้ทำงานง่ายๆ โดยไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ร่ำเรียนมา ก็อาจเป็นทางให้ข้าราชการผู้นั้น ทำผิดวินัยได้ง่ายเหมือนกัน

(๓) งานมากเกินไป คนเดียวทำหลายตำแหน่งหลายหน้าที่

(๔) หัวหน้างานไม่มีความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น ความรู้ความสามารถต่ำ นิสัยไม่ดีเห็นแก่ตัว มนุษยสัมพันธ์ไม่ดี บริหารงานไม่เป็น รวมอำนาจเผด็จการ เอาแต่ความดีความผิดขัดทอดลูกน้อง ฯลฯ

(๕) ไม่รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ ธรรมเนียมทางปฏิบัติของหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นกรณีที่ข้าราชการในหน่วยงานไม่รู้เลย เพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำ รู้ไม่พอเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และรู้ไม่แม่นยำเพราะการชี้แจงอบรมไม่ดีพอ เอกสารคู่มือไม่สมบูรณ์

(๖) ไม่รู้ว่าทำอะไรผิดวินัยอย่างไร

(๗) ตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา และข้าราชการระดับบังคับบัญชา เมื่อกลายเป็นผู้ทำผิดวินัยเสียเอง กลับไม่มีการพิจารณาโทษจากระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ผู้น้อยก็อาจจะถือเป็นตัวอย่าง ตลอดจนข้าราชการระดับทั่วไปก็ทำตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เพื่อนพ้องได้เหมือนกัน เช่น มาทำงานสายกลับเอาป่วยๆ ฯลฯ โดยผู้บังคับบัญชาไม่เคยว่า

(๘) โอกาสเปิดช่องล่อใจ เช่น คนเดียวรับผิดชอบเงินจำนวนมาก ๆ แล้วไม่ค่อยดูแลว่ามีการนำเงินส่งคลังตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งก็อาจเป็นโอกาสให้เกิดทุจริตเอาเงินนั้นไปใช้ส่วนตัวได้ โอกาสเปิดช่องล่อใจอาจจะเกิดจากช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่อาจทำให้เกิดการทุจริตมิชอบกันได้

(๙) การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

(๑๐) การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และอาจจะกลายเป็นเยี่ยงอย่างของคนอื่น

(๑๑) ปัญหาเรื่องของขวัญและกำลังใจ อาจเกิดจากความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง เฉื่อยชา ผลที่ตามมาคือการทำงานด้อยถอยสมรรถภาพและความประพฤติหย่อนยาน

นอกจากนี้ **สมาน รังสิโยภุชณ์ (๒๕๓๕)** ได้กล่าวเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วางใจว่า มนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับ ต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมนั้น สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ความจำเป็นในการครองชีพ

๒) อบายมุข

๓) สิ่งเข้ายวนใจ

๔) ตัวอย่างไม่ดี

๕) คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน

- ๖) ปริมาณงานล้นมือ
- ๗) ขวัญเสีย
- ๘) ความไม่ถือสาของสังคม
- ๙) การสนับสนุนหรือการสมยอมของผู้ได้รับการ
- ๑๐) การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- ๑๑) ความหละหลวมในการเลือกคน
- ๑๒) การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคณะ (๒๕๓๐) ได้ทำการศึกษา “การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า สาเหตุของข้าราชการกระทำผิดวินัย มีดังนี้

๑. ปัญหาเศรษฐกิจ คือปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เงินไม่พอใช้ ซึ่งมักเกิดขึ้นกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลางที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีผลทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยในเรื่องการใช้เวลาราชการหารายได้พิเศษ การทุจริต และการหากินกับตำแหน่งหน้าที่

๒. ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทางคุณธรรมของข้าราชการการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวก ใช้อำนาจในการเมืองที่ผิด ไม่มีคุณธรรม การสั่งการให้ข้าราชการประจำกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการประจำ เป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย

๓. ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือย การแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ความไม่เป็นระเบียบ และการยกย่องคนรวย ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

๔. ปัญหาระบบราชการ ได้แก่ (๑)การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพในการควบคุมการทำงาน (๒)กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง (๓)หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจ และทำผิดวินัย

สุรศักดิ์ บุตดา (๒๕๓๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุไม่เกิน ๓๐ ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุราชการไม่เกิน ๑๐ ปี ลักษณะความผิดที่พบมาก ได้แก่ ไม่สนับสนุนนโยบายและไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่อุทิศเวลา และไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

มนตรี กองจำปา (๒๕๓๙) ได้ศึกษาถึงสาเหตุในการกระทำความผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๓๓ - ๒๕๓๖ พบว่า มีสาเหตุมาจากความเลินเล่อและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และยังเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ ไม่เพียงพอหรือเหมาะสมเท่าที่ควร และจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ยังไม่พึงพอใจกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปูนบำเหน็จรางวัล หรือการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบกับกำลังพลในระดับปฏิบัติงานด้านสอบสวนยังไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงานสอบสวน

ทวี สาวีสวัสดิ์ (๒๕๔๑) ได้ทำการศึกษาปัญหาและสาเหตุการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีทัศนคติที่รู้สึกต่ออาชีพหรือหน้าที่ราชการไม่ดีนัก อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ จึงส่งผลกระทบต่อหย่อนยานทางวินัย นำไปสู่ปัญหาและสาเหตุของการละเมิดและกระทำความผิดทางวินัยค่อนข้างสูง เพราะคนในองค์กรไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ขาดความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในส่วนของ การปกครองบังคับบัญชา ขาดความเอาใจใส่กวดขันดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้น ในส่วนของ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นสมควรที่จะต้องสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นแบบอย่างที่ดี และให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อมีการประพฤติผิดหรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัคมัธยัสถ์อดออม และมุ่งเสริมสร้างจริยธรรม ปลูกฝังอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

บัณฑิต ขาตะกุล (๒๕๔๒) ศึกษาเรื่องวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ของหัวหน้าสถานีอนามัย ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า หัวหน้าสถานีอนามัยมีความเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ของหัวหน้าสถานีอนามัย ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร การได้รับข่าวสาร การได้รับการอบรม และความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย พบว่า มีเพียงเพศเท่านั้นที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยสูงกว่าเพศหญิง โดยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ การแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย นอกจากพิจารณาคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ อายุ ประสบการณ์ แล้วควรต้องนำเรื่องความมีวินัยมาพิจารณาประกอบด้วย รวมทั้งต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และสร้างความตระหนักด้านวินัยและการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ข้าราชการละอายในการกระทำความผิด ตลอดจนมีการเผยแพร่ข่าวสาร มีการประชุม/อบรม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย โดยเฉพาะกรณีลักษณะการกระทำความผิดวินัย ฐานทุจริตคอร์รัปชัน และการเสริมสร้างวินัยเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกัน ให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมยกย่องหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ปริยา กองรอด (๒๕๕๑) ศึกษาเรื่องทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่า สภาพการกระทำผิดวินัยของทหารส่วนใหญ่ เป็นการฝ่าฝืนแบบธรรมเนียมทหาร การขาดราชการ การประพฤติตนไม่เหมาะสม และการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยการเคารพตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเผลอเรอ และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทัศนคติระเบียบข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อพัฒนาการบริหารงานด้านการควบคุมวินัยทหาร การลงโทษผู้กระทำผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามขั้นตอนของแบบธรรมเนียมทหาร และไม่ละเลยต่อผู้กระทำผิด รวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังพลเข้าใจในกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบธรรมเนียม และบทบาทภาระหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ จัดให้กำลังพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัย ตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยทหารโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย ผู้บังคับบัญชาควรนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงานและควบคุมวินัยทหารของกำลังพล ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกอุดมการณ์ให้ประพฤติอยู่ในแบบธรรมเนียมทหาร ควบคู่กับการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาด้านการกระทำผิดวินัยทหารของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มาเป็นกรอบในการศึกษาโดยมุ่งเน้นศึกษาที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาแนวทางกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- รายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน
- การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ
- พฤติกรรมทางเพศเรื่องซู้สาว
- อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้
- การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย
- การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย
- ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาบรรยายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

- ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย
- ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน
- ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน
- ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้
- ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด
- มีสิ่งเย้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม
- การสมยอมของผู้มาใช้บริการ
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาเป็นแบบสำรวจ (Exploratory Study) ซึ่งมีระเบียบวิธีการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๘ คน

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	กลุ่มงาน/หน่วยงาน	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง		รวม (คน)
		ผู้บริหารฯ (คน)	บุคลากร (คน)	
๑.	ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๑	-	๑
๒.	รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	๓	-	๓
๓.	บุคลากรกลุ่มอำนาจการ	๑	๔	๕
๔.	บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล	๑	๙	๑๐
๕.	บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน	๑	๕	๖
๖.	บุคลากรกลุ่มพัฒนาการศึกษา	๑	๖	๗
๗.	บุคลากรกลุ่มลูกเสือฯ	๑	๑	๒
๘.	บุคลากรกลุ่มนิเทศฯ	๑	๑๘	๑๙
๙.	บุคลากรกลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน	๑	๗	๘
๑๐.	บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๒
๑๑.	พนักงานจ้างเหมาบริการ	-	๕	๕
รวมทั้งหมด		๑๒	๕๖	๖๘

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เสนอผลงานได้นำแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการศึกษา และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา โดยใช้คำถามเลือกตอบ (checklist)

ส่วนที่ ๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จำนวนคำถาม ๑๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบถูกให้ ๑ คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ ๐ คะแนน และจากคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ระดับ คือ

คะแนนรวม	๘ - ๑๐ คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับสูง
คะแนนรวม	๔ - ๗ คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนรวม	๐ - ๓ คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ ๓ การกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยแบ่งรายละเอียดตามมาตรา และจำนวนข้อสอบถามซึ่งจะสามารถจำแนกตามตัวแปรในการศึกษาได้ ดังนี้

มาตรา	ข้อ	จำนวนข้อ
๘๓	๑	๑
๘๔	๒ ๑๑ ๒๐ ๒๒ ๒๖	๕
๘๕	๓ ๖ ๑๒ ๑๔	๔
๘๖	๔	๑
๘๗	๕ ๒๑	๒
๘๘	๗ ๘ ๑๙	๓
๘๙	๑๗	๑
๙๐	๑๓ ๑๕	๒

มาตรา	ข้อ	จำนวนข้อ
๙๒	๑๖	๑
๙๓	๙	๑
๙๔	๑๐ ๑๘ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๗	๖
๙๕	๒๘	๑
รวม ๑๒ มาตรา		๒๘

โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดสภาพความเป็นจริง ซึ่งแบ่งระดับการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ที่พบในหน่วยงานเป็น ๓ ระดับ คือ ไม่มี มีบ้าง และเป็นประจำ โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ดังนี้

ระดับพฤติกรรม	น้ำหนักคะแนน	ช่วงคะแนน
เป็นประจำ	๒	๑.๓๓ - ๒.๐๐
มีบ้าง	๑	๐.๖๗ - ๑.๓๒
ไม่มี	๐	๐.๐๐ - ๐.๖๖

จากคะแนนการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้ ๓ ระดับ คือ

คะแนน ๐.๐๐ - ๐.๖๖ การกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๐.๖๗ - ๑.๓๒ การกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๑.๓๓ - ๒.๐๐ การกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนคำถาม ๑๗ ข้อ โดยข้อคำถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

๑. รายได้ไม่พอรายจ่ายหรือภาระหนี้สิน
๒. เล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง ๆ
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว
๔. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้
๕. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ
๖. ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย
๗. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๘. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย
๙. ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน
๑๐. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก
๑๑. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำได้
๑๒. ขาดขวัญกำลังใจ
๑๓. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด
๑๔. มีสิ่งเย้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม
๑๕. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ
๑๖. กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อน
๑๗. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดความคิดเห็นซึ่งดัดแปลงมาจากมาตรวัดแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น ๔ ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	น้ำหนักคะแนน	ช่วงคะแนน
มากที่สุด	๔	๓.๒๖ - ๔.๐๐
มาก	๓	๒.๕๑ - ๓.๒๕
น้อย	๒	๑.๗๖ - ๒.๕๐
น้อยที่สุด	๑	๑.๐๐ - ๑.๗๕

จากคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้ ๓ ระดับ คือ

คะแนน ๑.๐๐ – ๒.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๒.๐๑ – ๓.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๓.๐๑ – ๔.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ ๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา วินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นคำถามปลายเปิด (open – ended questions)

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมเพื่อมาทำการศึกษาค้นคว้า แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ทางวินัย ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ หนังสือ งานวิจัย และระบบออนไลน์

๒) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ การกระทำผิดวินัย ของของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (ในระดับกลุ่มงาน/หน่วยงาน) และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้เสนอผลงาน ได้นำแบบสอบถามแจ้งเวียนให้ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดังกล่าว ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๖๘ ชุด ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๖๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๕ จึงอยู่ในเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไปได้

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป EXCEL/PC โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ๑) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ๒) ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีสูตรในการคำนวณดังต่อไปนี้

(๑) สูตรการหาค่าร้อยละ

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

(๒) สูตรการหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน
	n	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

(๓) สูตรการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X_i	แทน	ข้อมูลแต่ละค่าจำนวน N ตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

๓) ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา
วินัย ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามการ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน ๖๘ ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๖๖ ชุดคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๕ ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาโดยวิธีพรรณนาประกอบตารางสถิติ โดยแบ่งเป็น ๕ ส่วน ตามลำดับดังนี้

๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

๔.๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๔.๓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา

๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา

๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

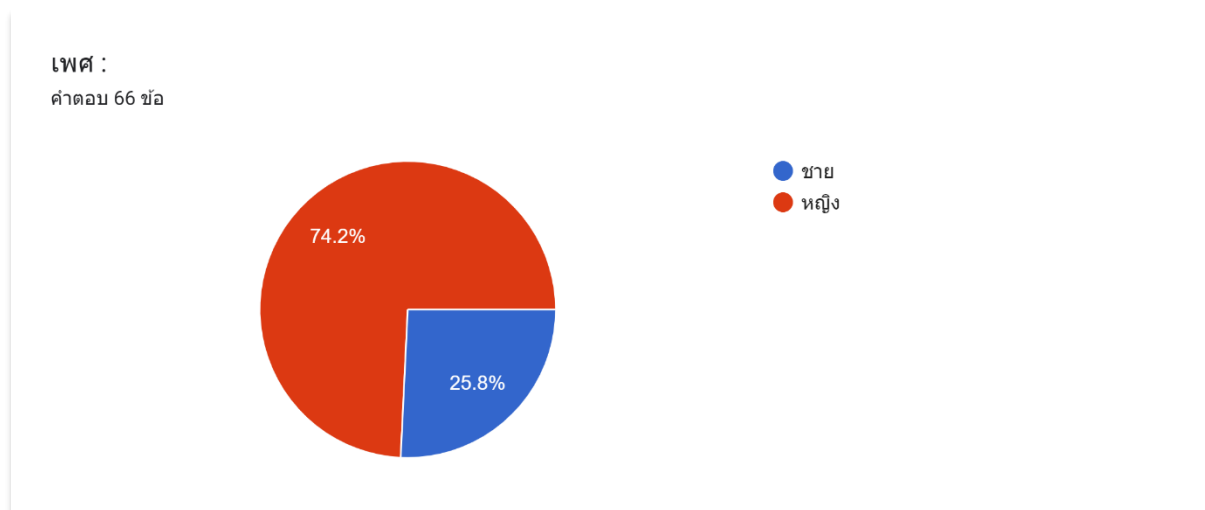


๑.สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๖ คน

๑) เพศ :



ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๖ คน

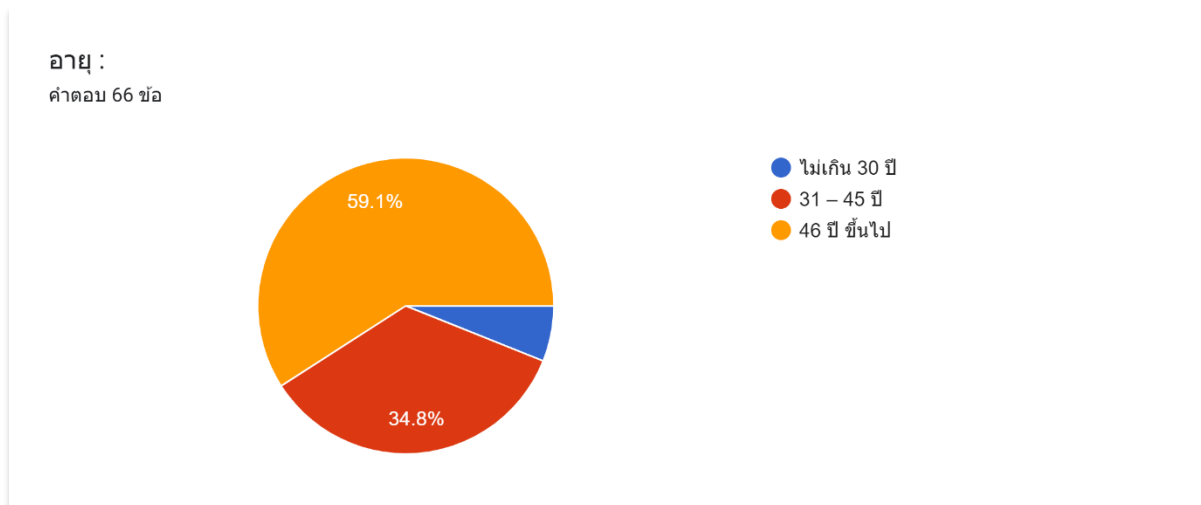
แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๔๙ คน

แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒

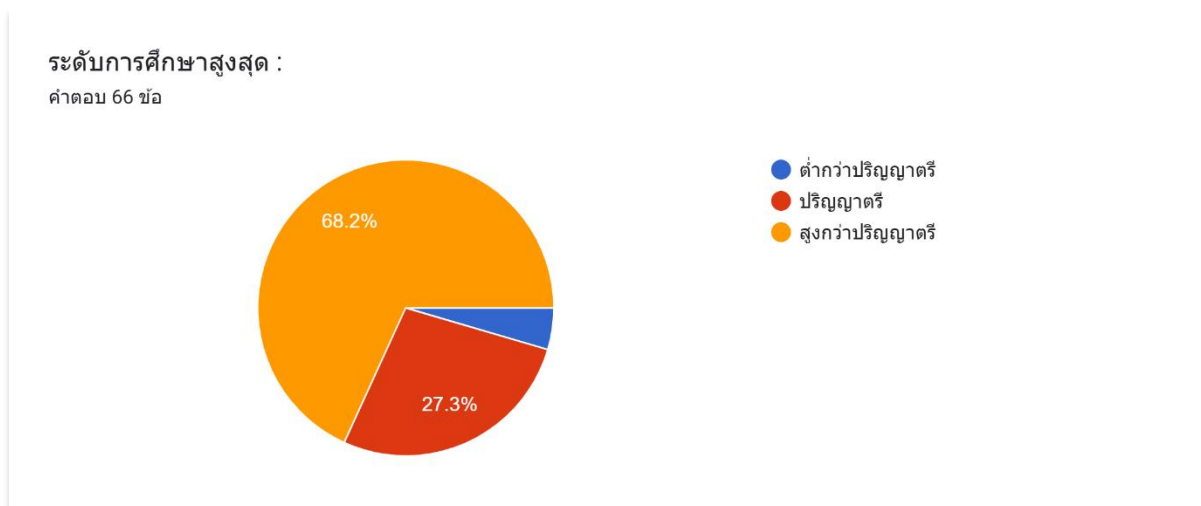
คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘

๒) อายุ :



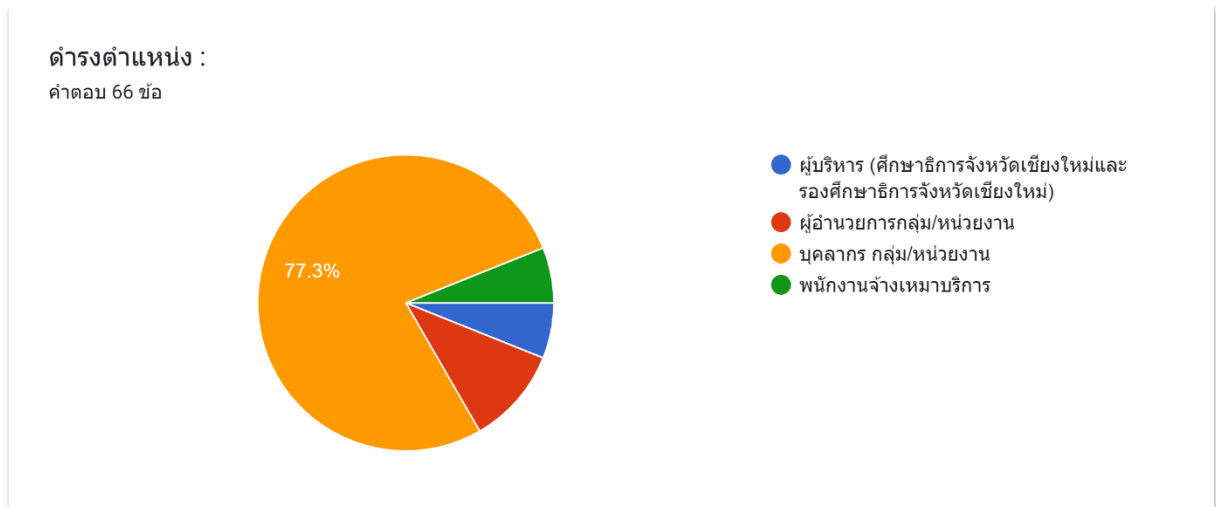
ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑
 ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ๓๑-๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘
 ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑

๓) ระดับการศึกษาสูงสุด:



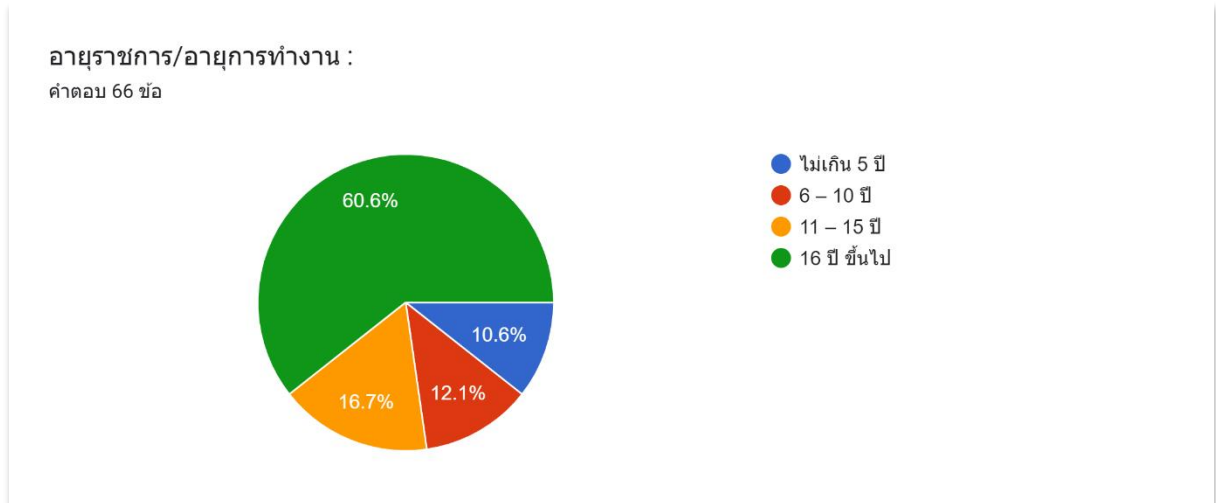
ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒
 ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓
 ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕

๓) ดำรงตำแหน่ง:



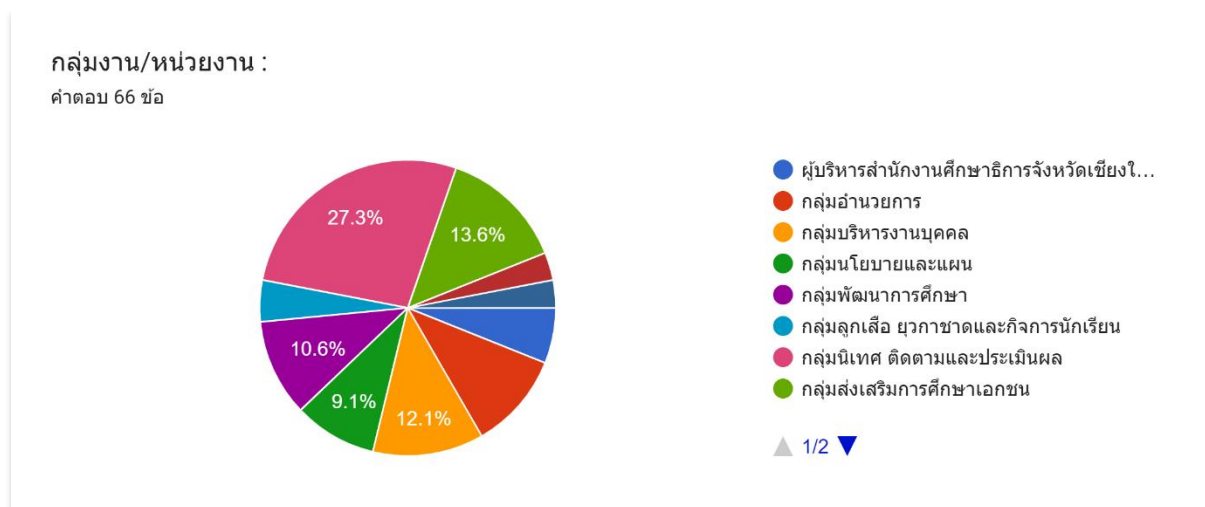
ดำรงตำแหน่ง บุคลากร กลุ่ม/หน่วยงาน	จำนวน	๕๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๓
ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน	จำนวน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๖
ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารฯ	จำนวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖.๑
ดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖.๑

๔) อายุราชการ/อายุการทำงาน :



อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๖๐.๖
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๖.๗
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๖-๑๐ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๒.๑
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๕ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๐.๖

๕) กลุ่มงาน/หน่วยงาน:



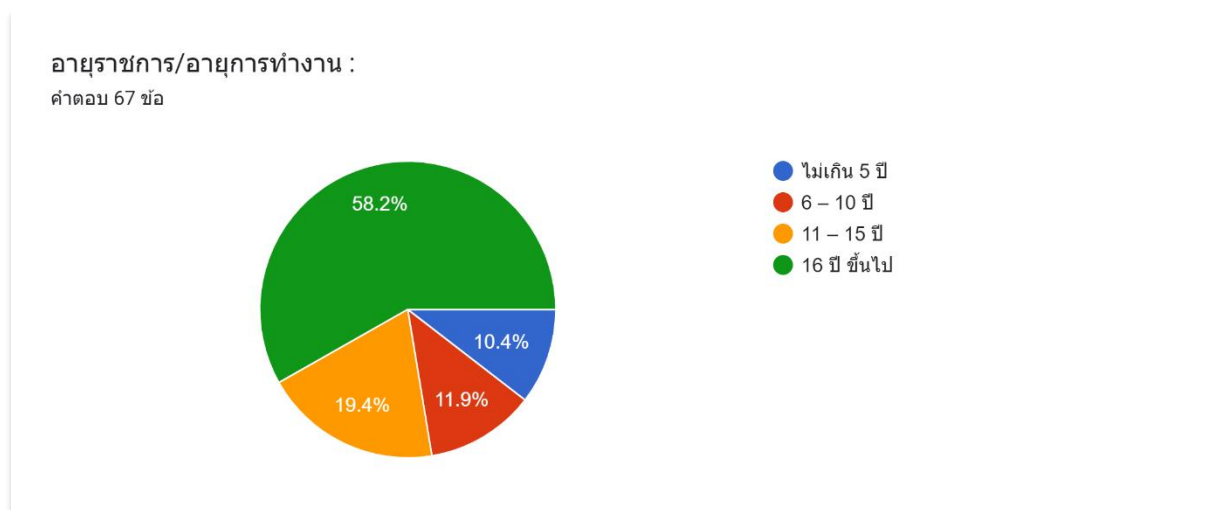
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖
กลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖
กลุ่มอำนวยการ	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖
กลุ่มนโยบายและแผน	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๑
ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๑
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐



๒.สรุปผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑) อายุราชการ/อายุการทำงานโดยเฉลี่ยของผู้ทำแบบทดสอบ จำนวน ๖๗ คน



อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป

ร้อยละ ๕๘.๒

อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปีขึ้นไป

ร้อยละ ๑๙.๔

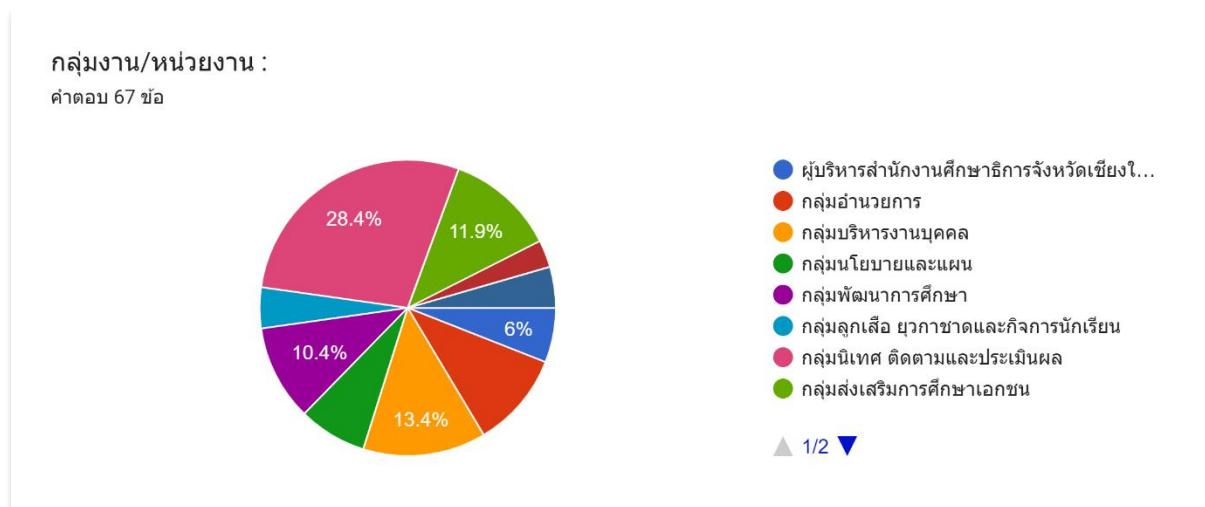
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๖-๑๐ ปีขึ้นไป

ร้อยละ ๑๑.๙

อายุราชการ/อายุการทำงาน ๕ ปีขึ้นไป

ร้อยละ ๑๐.๔

๒) กลุ่มงาน/หน่วยงานของผู้ทำแบบทดสอบ



กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔
กลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	จำนวน ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔
กลุ่มอำนวยการ	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔
กลุ่มนโยบายและแผน	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๕
ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๐
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐

๓) จำนวนผู้ทำแบบทดสอบ ๖๗ คน แบบทดสอบจำนวน ๑๐ ข้อ (ข้อละ ๑ คะแนน)



ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๐	จำนวน ๑ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๒	จำนวน ๒ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๓	จำนวน ๓ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๔	จำนวน ๙ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๕	จำนวน ๑๓ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๖	จำนวน ๑๓ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๗	จำนวน ๑๒ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๘	จำนวน ๑๐ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๙	จำนวน ๑ คน
ผู้เข้าทดสอบ ได้คะแนน ๑๐	จำนวน ๑ คน
รวมทั้งหมด	จำนวน ๖๗ คน
ค่าเฉลี่ย	๕.๘๑ / ๑๐ คะแนน
ค่ามัธยฐาน	๖ / ๑๐ คะแนน

๔) คำถามที่ผู้ทำแบบทดสอบตอบผิดมากที่สุด ๔ อันดับ

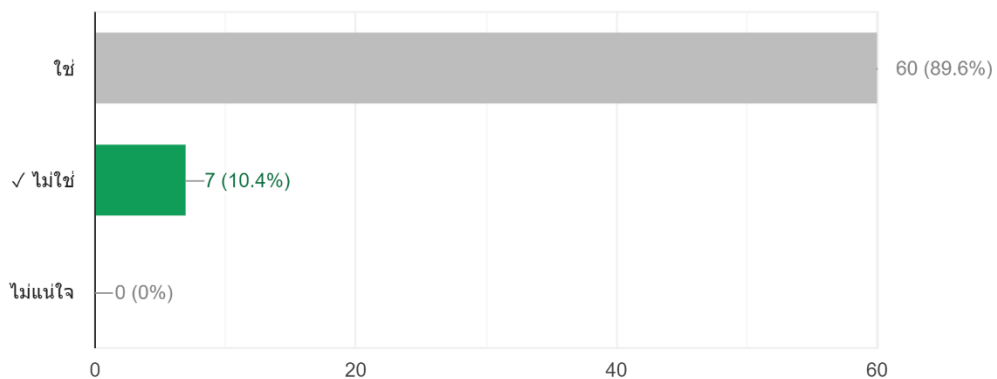
❗ คำถามที่ตอบพลาดบ่อย ?	
คำถาม	คำตอบที่ถูกต้อง
1) การกระทำผิดวินัย คือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ที่กำหนดไว้โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ	7 / 67
3) มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	33 / 67
7) ข้าราชการครุอื่นในลาภกิจหรือลาป่วย โดยกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือคนไปยังผู้บังคับบัญชามีอำนาจอนุญาต ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย	23 / 67
9) ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรจะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ	21 / 67

คำถามข้อที่ ๑	จำนวนผู้ที่ตอบผิด	๖๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๘๙.๖
คำถามข้อที่ ๙	จำนวนผู้ที่ตอบผิด	๔๖ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖๘.๗
คำถามข้อที่ ๗	จำนวนผู้ที่ตอบผิด	๔๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖๕.๖
คำถามข้อที่ ๓	จำนวนผู้ที่ตอบผิด	๓๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕๐.๗

๕) แบบทดสอบจำนวน ๑๐ ข้อ (ข้อละ ๑ คะแนน)

1) การกระทำผิดวินัย คือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ

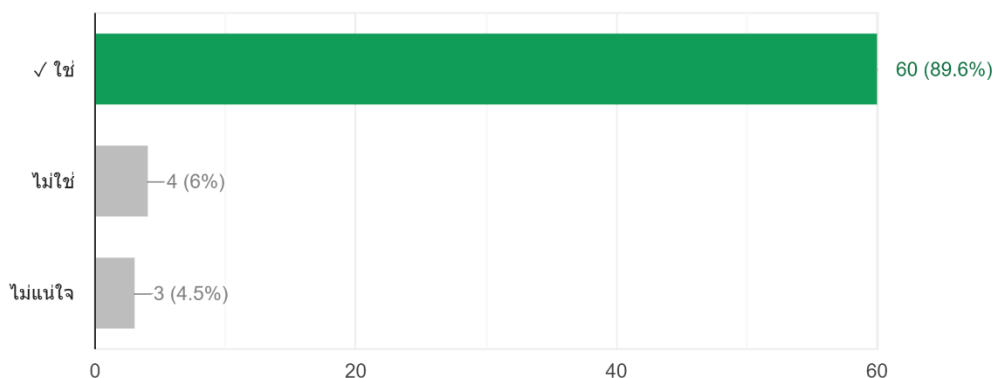
7 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



2) บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะไปราชการของตนเองเป็นเท... บาท เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

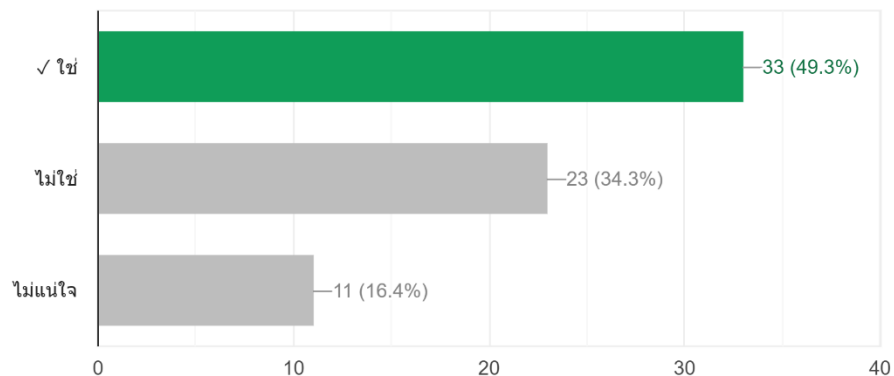
60 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



3) มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา

แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

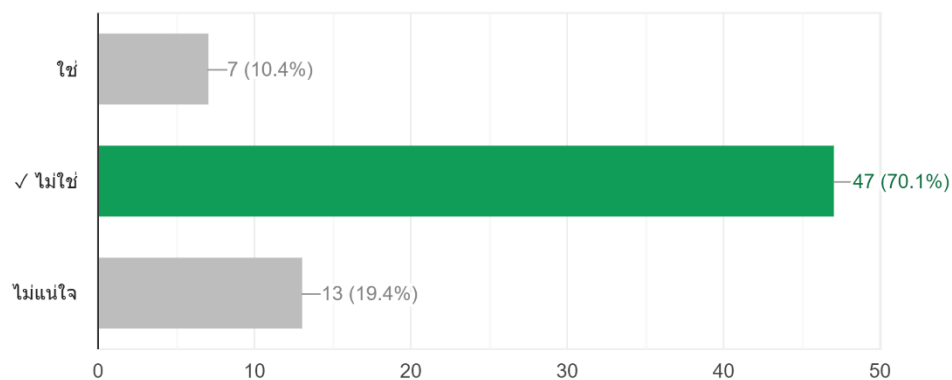
33 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



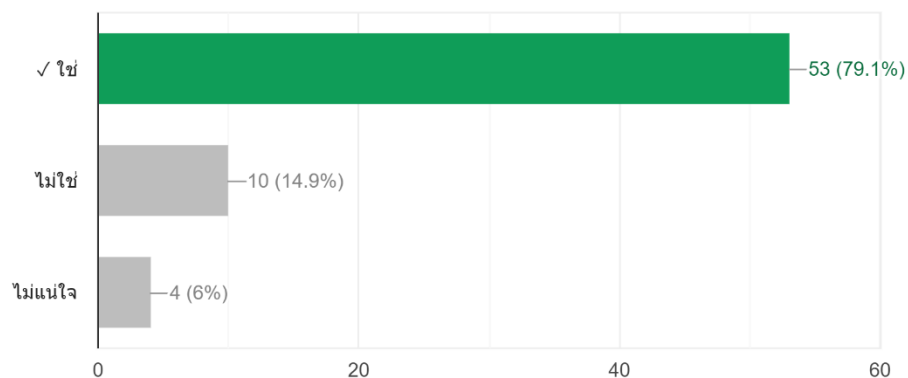
4) ข้าราชการครูทำหนังสือร้องเรียนถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวหาผู้อำนวยการโรงเรียนว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่...ารกระทำผิดวินัยฐานกระทำการข่มขู่บังคับบัญชาเหนือตน

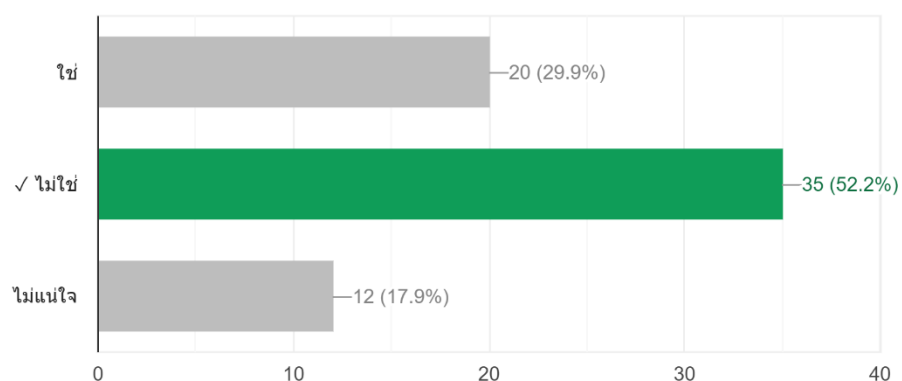
47 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



5) ข้าราชการครูได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ระหว่างลาศึกษาไม่ได้ไปศึกษาเลยและไม่ได้สอบไล่ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ
53 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



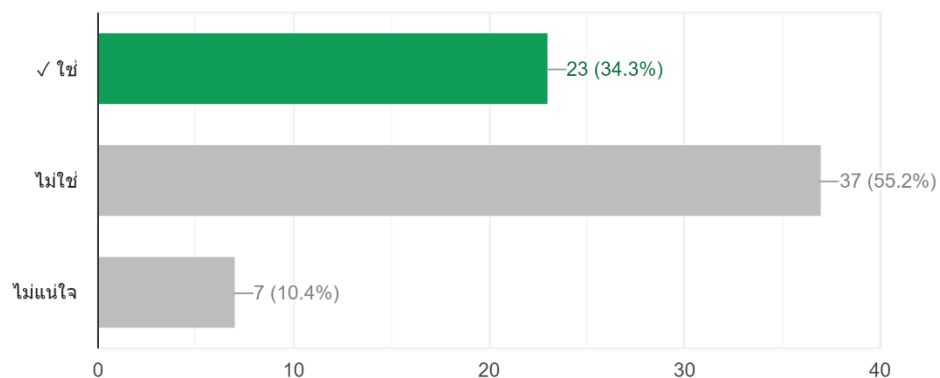
6) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการสอบสวนและวินิจฉัยว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการเป็น...ือเป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
35 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



7) ข้าราชการครูยื่นใบลาพักหรือลาป่วย

โดยกระทำการขามผู้บังคับบัญชาเหนือตนไปยังผู้บังคับบัญชามีอำนาจอนุญาต ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย

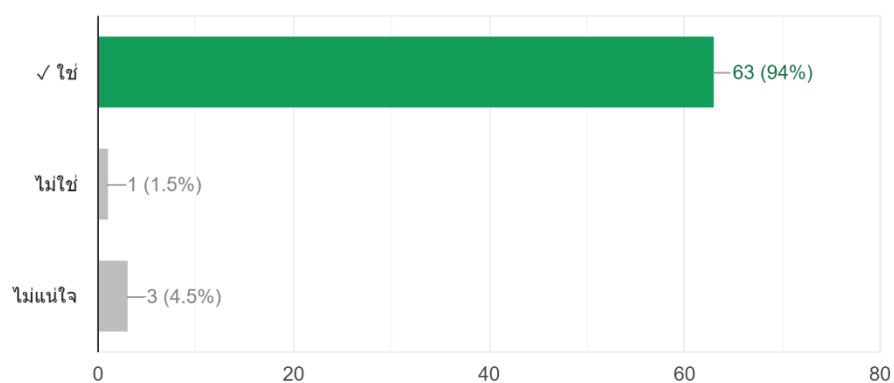
23 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



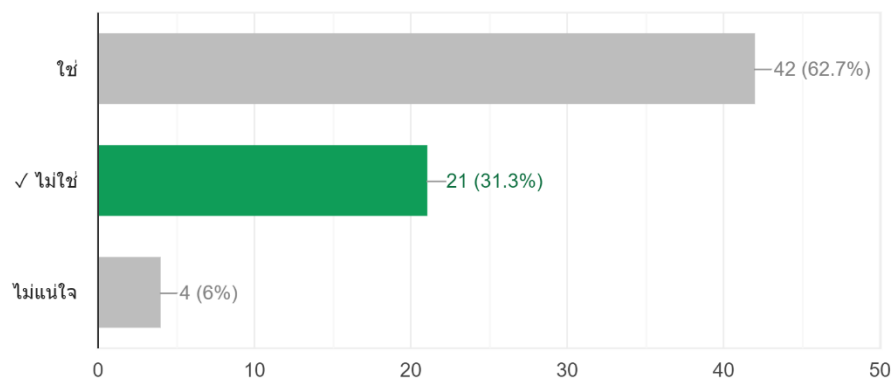
8)

บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ที่...ทำผิดฐานปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

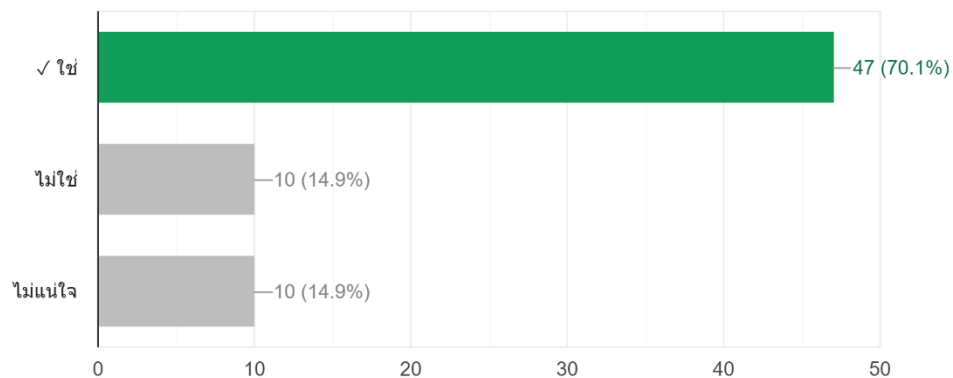
63 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



9) ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรจะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ
21 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



10) ข้าราชการเล่นการพนันนอกสถานที่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
47 / คำตอบถูกต้อง 67 รายการ



จากตาราง สรุปผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ พบว่า ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตอบคำถามผิดและไม่แน่ใจ รวมกันมีจำนวน ๓ ข้อจาก ๑๐ ข้อคำถาม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ยังอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งอาจมีผลต่อการรักษาวินัยและการกระทำผิดวินัยซึ่งคิดว่าไม่ได้เป็นความผิดวินัย โดยข้อคำถามที่ตอบผิดมากกว่าครึ่ง มี ๓ ข้อคำถาม คือ

ข้อ ๑. การกระทำผิดวินัย คือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ

ข้อ ๙. ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรจะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ

ข้อ ๗. ข้าราชการครูยื่นใบลาภิกขหรือลาป่วยโดยกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย

จากข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ นำผลที่ได้มาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของคะแนน เพื่อจัดกลุ่มข้าราชการตามคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการแสดงผลในรูปตารางได้ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๐	๑	๑.๔๙
๑	๐	๐.๐๐
๒	๒	๒.๙๘
๓	๓	๔.๔๗
๔	๙	๑๓.๔๓
๕	๑๓	๑๘.๔๐
๖	๑๓	๑๘.๔๐
๗	๑๒	๑๗.๙๑
๘	๑๒	๑๗.๙๑
๙	๑	๑.๔๙
๑๐	๑	๑.๔๙
รวม	๖๗	๑๐๐

ค่าเฉลี่ย ๕.๘๑ / ๑๐ คะแนน ค่ามัธยฐาน ๖ / ๑๐ คะแนน

จากตารางดังกล่าว พบว่า มีผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน จำนวน ๑ ท่าน ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้คะแนนต่ำ สุด ๐ คะแนน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔ และ ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้คะแนน ๕-๖ คะแนน จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา เท่ากับ ๕.๘๑ คะแนน โดยสามารถนำมาแบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ตามคะแนนรวมจากการตอบคำถามเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ จำนวน ๑๐ ข้อ เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ความรู้อยู่ในระดับสูง	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๘ - ๑๐	คะแนน
ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๔ - ๗	คะแนน
ความรู้อยู่ในระดับต่ำ	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๐ - ๓	คะแนน

การนำเสนอข้อมูลระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จะนำเสนอในรูปตาราง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางแสดงระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความรู้สูง	๑๔	๒๐.๘๙
ความรู้ปานกลาง	๔๗	๗๐.๑๔
ความรู้ต่ำ	๖	๘.๙๕
รวม	๖๗	๑๐๐

จากสรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๔ รองลงมา มีความรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๙ คน และมีความรู้อยู่ในระดับต่ำ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๕ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีผลโดยตรงต่อการรักษาวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา คือ อาจเกิดการกระทำผิดอันเนื่องมาจากการขาดความรู้เกี่ยวกับวินัยได้ เช่น ไม่รู้ว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นอาจเป็นความผิดวินัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพิ่มขึ้นต่อไป

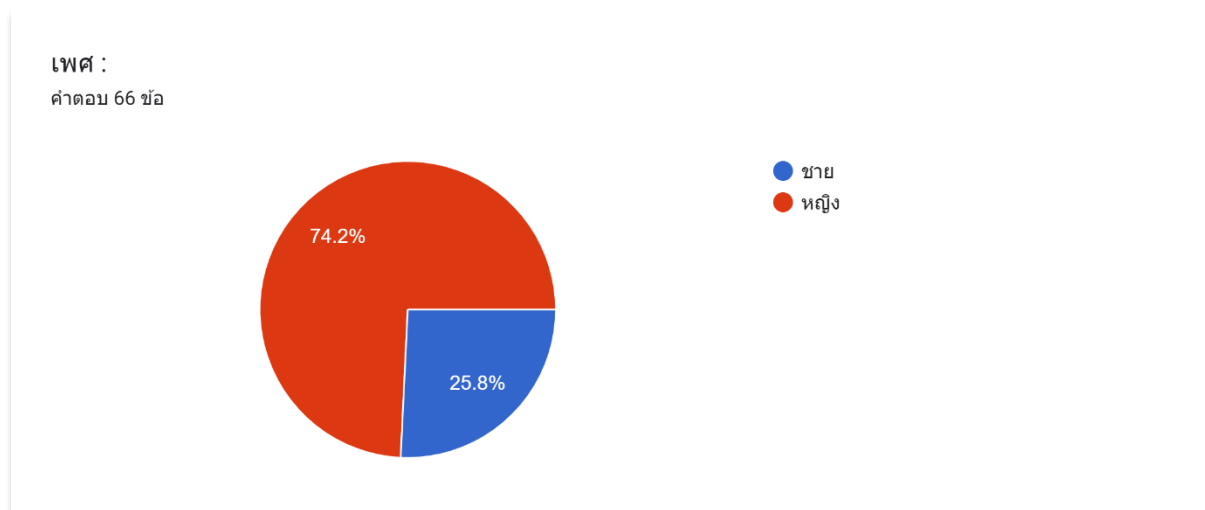


๓.สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๖ คน

๑) เพศ :



ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๖ คน

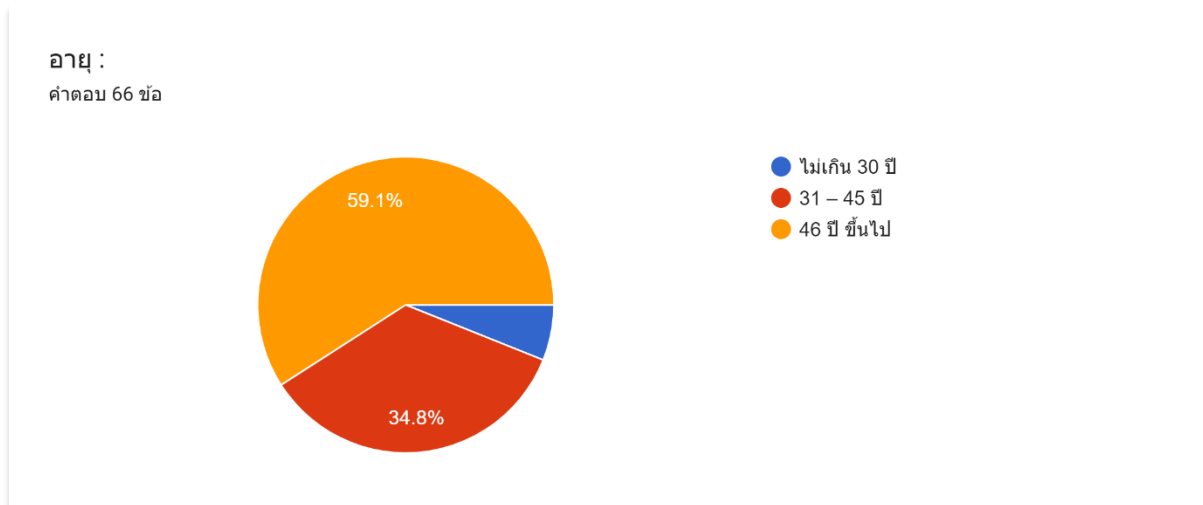
แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๔๙ คน

แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒

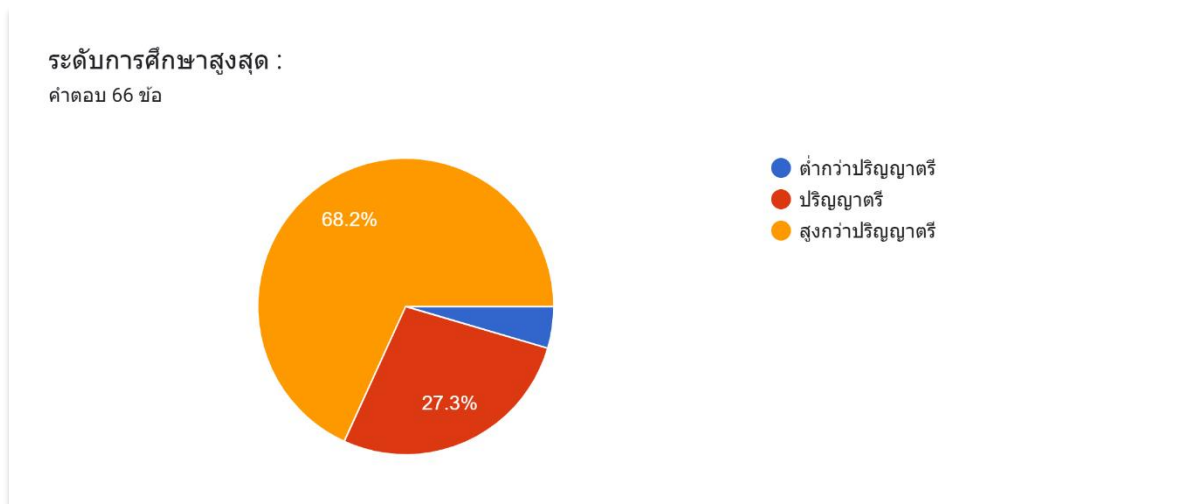
คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘

๒) อายุ :



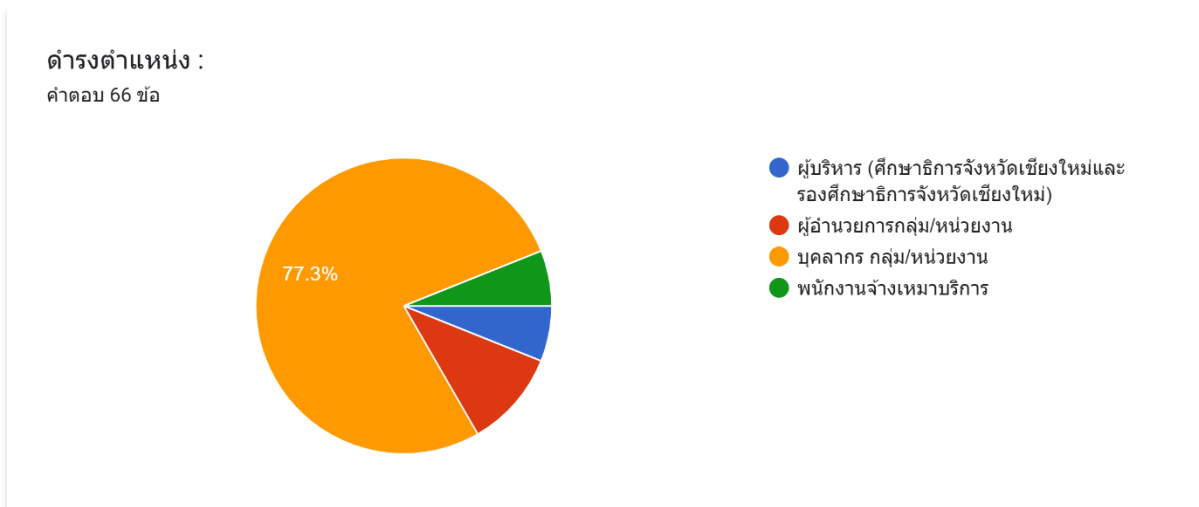
ผู้ตอบแบบสอบถาม	อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป	จำนวน ๓๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑
ผู้ตอบแบบสอบถาม	อายุ ๓๑-๔๕ ปีขึ้นไป	จำนวน ๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘
ผู้ตอบแบบสอบถาม	อายุไม่เกิน ๓๐ ปี	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๑

๓) ระดับการศึกษาสูงสุด:



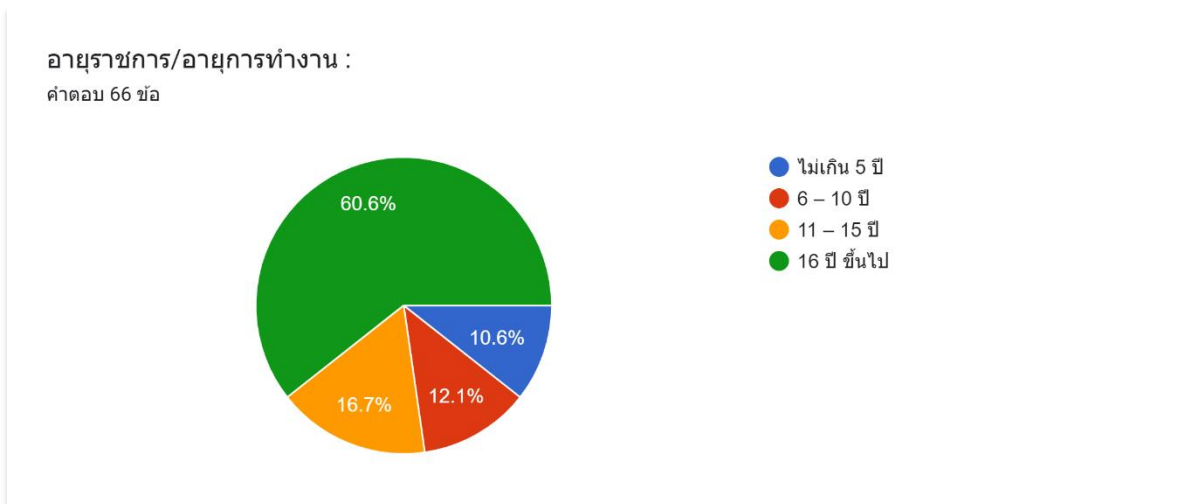
ผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๔๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒
ผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับการศึกษาปริญญาตรี	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓
ผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕

๓) ดำรงตำแหน่ง:



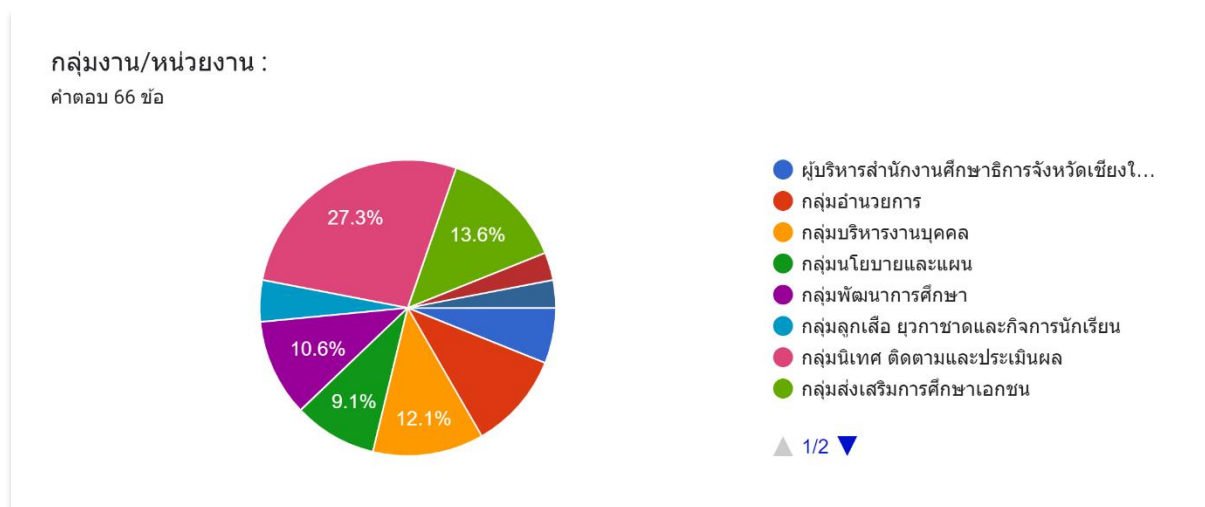
ดำรงตำแหน่ง บุคลากร กลุ่ม/หน่วยงาน	จำนวน	๕๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๓
ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน	จำนวน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๖
ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารฯ	จำนวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖.๑
ดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖.๑

๔) อายุราชการ/อายุการทำงาน :



อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๖๐.๖
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๖.๗
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๖-๑๐ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๒.๑
อายุราชการ/อายุการทำงาน ๕ ปีขึ้นไป	ร้อยละ	๑๐.๖

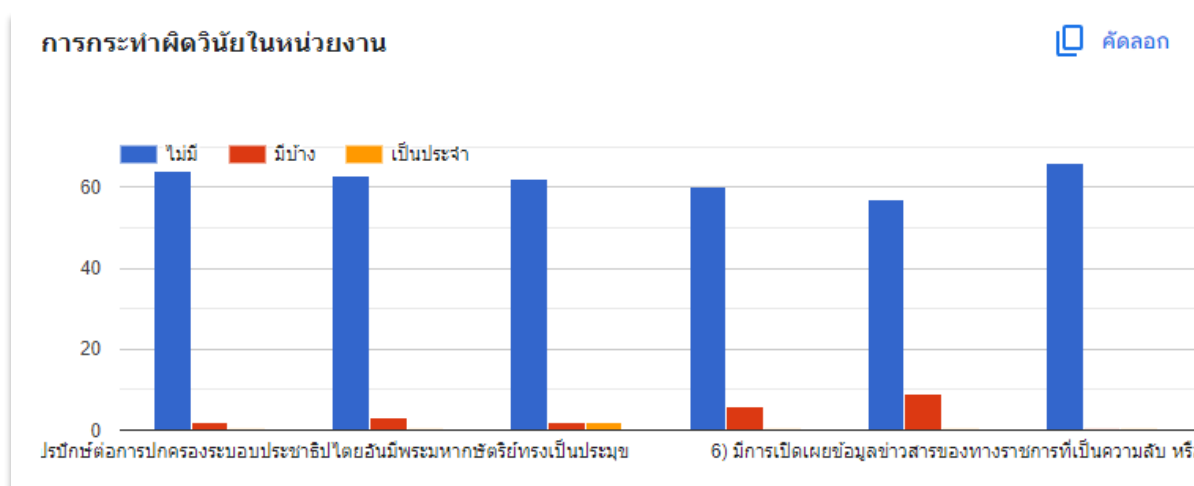
๕) กลุ่มงาน/หน่วยงาน:



กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖
กลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖
กลุ่มอำนวยการ	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖
กลุ่มนโยบายและแผน	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๑
ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๑
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐

ส่วนที่ ๒ การกระทำผิดวินัยของบุคลากรและผู้บริหารในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุคลากรและผู้บริหาร
กระทำการที่ท่านเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่

๑) การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน



๑.๑) มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นประปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ไม่มี	จำนวน ๖๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๗
มีบ้าง	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒) มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ

ไม่มี	จำนวน ๖๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๕
มีบ้าง	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๓) มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐบาลหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๔
มีบ้าง	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓
เป็นประจำ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓

๑.๔) มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนาขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑
มีบ้าง	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๕) มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปลดปล่อยงานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

ไม่มี	จำนวน ๕๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๖
มีบ้าง	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๖) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๗) มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในสถานศึกษา

ไม่มี	จำนวน ๖๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๔
มีบ้าง	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๖
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๘) มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่นักเรียน หรือผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

ไม่มี	จำนวน ๖๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๗
มีบ้าง	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๙) มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจาณ์รัฐบุลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒
มีบ้าง	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕
เป็นประจำ	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓

๑.๑๐) มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบ ต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เสพยาเสพติด เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๘
มีบ้าง	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๑) มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริง ซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับ งานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๗
มีบ้าง	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๒) มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่าง ๆ โดยไม่ผ่าน ผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒
มีบ้าง	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๓) มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน หาประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว

ไม่มี	จำนวน ๖๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๘
มีบ้าง	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๔) มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิด ความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒
มีบ้าง	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๕) มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ไม่มี	จำนวน ๖๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๘
มีบ้าง	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๖) มีข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๗) มีการกระทำก่อกวนก่อกอง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

ไม่มี	จำนวน ๖๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๕
มีบ้าง	จำนวน ๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๘) มีการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๑๙) มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงนักเรียน ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๐) มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยกยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๗
มีบ้าง	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๑) มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๒) มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ

ไม่มี	จำนวน ๖๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๘
มีบ้าง	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๓) มีการฉ้อโกง หลอกกลางเอาเงิน

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๔) มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ป็อกเต็ง พนันออนไลน์ เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๕) มีการเสพสิ่งของมีเงินมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชน จนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๖) มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการ ไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๗) มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๑.๒๘) ไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือละเลยไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกที่ดี มีวินัย

ไม่มี	จำนวน ๖๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มีบ้าง	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
เป็นประจำ	จำนวน ๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

จาก สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่พบว่ามีกรกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เกิดขึ้นในเกือบทุกลักษณะความผิด ซึ่งจากบรรดาการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน มีจำนวนมากถึง ๑๑ ความผิด จากจำนวน ความผิดทั้งหมด ๒๘ ฐานความผิด ที่ไม่ปรากฏการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ แต่ทั้งนี้ ยังมีการให้ข้อมูลว่ามีอาจจะมีความเสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน จำนวนเล็กน้อย จำนวน ๓ ฐานความผิด อันได้แก่

๑.๙) มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน บ้างจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ และมีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน เป็นประจำในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓

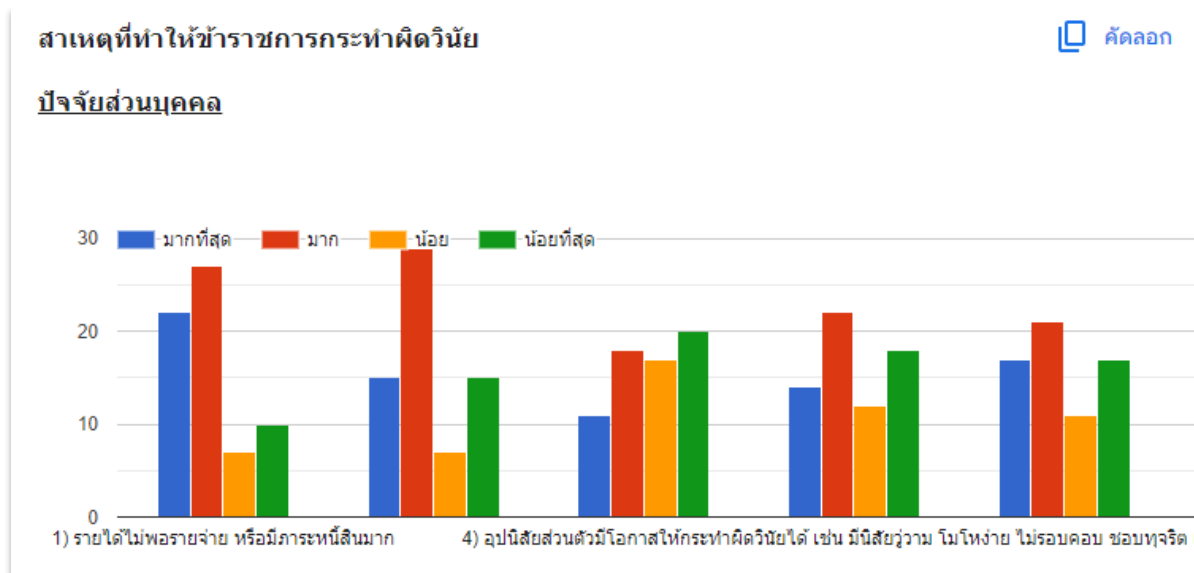
๑.๑๒) มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่าง ๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานบ้างในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘

๑.๑๔) มีการประมาทเล่นเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปลอ่ยให้งานค้างค้ำ โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานบ้างในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘

จากข้อมูลลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำทั้ง ๓ ลำดับดังกล่าว อาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าการกระทำผิดในฐานความผิดดังกล่าว เป็นเรื่องของกรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย ที่ยังไม่ปรากฏความเสียหายชัดเจนและส่งผลกระทบต่อวงกว้าง ประกอบกับไม่พบว่ามีกรดำเนินการทางวินัยกับกรณีดังกล่าว จึงเป็นลักษณะความผิดที่พบเห็นได้เป็นประจำ รวมไปถึงในช่วงเวลาที่มีการดำเนินการตามโครงการฯ เป็นช่วงเวลาที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๔ พ.ค.๒๕๖๖ จึงส่งผลให้เกิดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองเป็นการทั่วไป โดยมีผลให้มีความเข้าใจว่าเป็นกรมีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมือง ซึ่งจากข้อเท็จจริงในการให้ข้อมูลดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับอัตราส่วนร้อยละ ที่รวมกันแล้ว มีอัตราส่วนไม่เกิน ๗.๕๘ ในสัดส่วนของการกระทำผิดบ้างและการกระทำผิดเป็นประจำในฐานความผิดดังกล่าว ถือว่ามีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งแม้อยู่ในระดับต่ำ แต่ก็ยังสามารถส่งผลกระทบต่อกรรักษาวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ต่อผู้ปกครอง นักเรียน ประชาชนผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกวดขันในการรักษาวินัย เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานอย่างจริงจังต่อไป

ส่วนที่ ๓ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่

๑) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ปัจจัยส่วนบุคคล



๑.๑) รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก

มากที่สุด	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
มาก	จำนวน ๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑
น้อย	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๑
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕

๑.๒) การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง ๆ

มากที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓
มาก	จำนวน ๒๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๔
น้อย	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๑
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓

๑.๓) พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น

มากที่สุด	จำนวน ๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
มาก	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
น้อย	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖
น้อยที่สุด	จำนวน ๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐

๑.๔) อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยขี้เกียจ โหม่งง่าย ไม่รอบคอบ ชอบ
ทุจริต เป็นต้น

มากที่สุด	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๑
มาก	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
น้อย	จำนวน ๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗

๑.๕) การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย

มากที่สุด	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖
มาก	จำนวน ๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒
น้อย	จำนวน ๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖

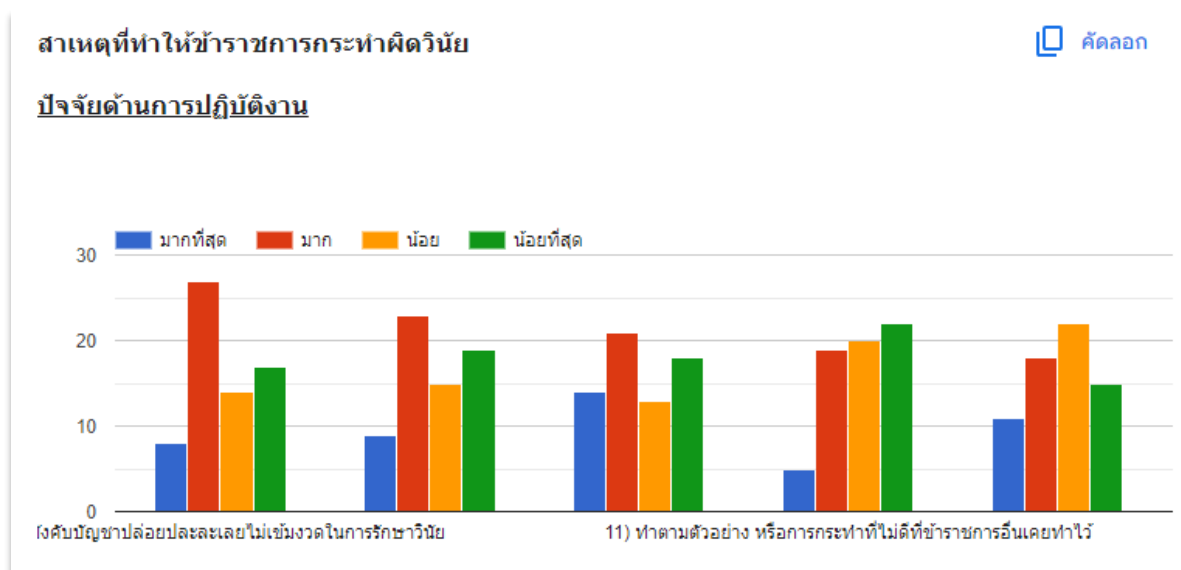
๑.๖) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย
เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่าเป็นผิดวินัย เป็นต้น

มากที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓
มาก	จำนวน ๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๑
น้อย	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๖

๑.๗) ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็น
ความผิดวินัยได้

มากที่สุด	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕
มาก	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
น้อย	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙

๒) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน



๒.๑) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย

มากที่สุด	จำนวน ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๒
มาก	จำนวน ๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑
น้อย	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๑
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖

๒.๒) ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงาน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น

มากที่สุด	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔
มาก	จำนวน ๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๕
น้อย	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙

๒.๓) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

มากที่สุด	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๑
มาก	จำนวน ๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒
น้อย	จำนวน ๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗

๒.๔) ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้

มากที่สุด	จำนวน ๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘
มาก	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙
น้อย	จำนวน ๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐
น้อยที่สุด	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๒.๕) ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มากที่สุด	จำนวน ๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
มาก	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
น้อย	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓

๒.๖) มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง

มากที่สุด	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕
มาก	จำนวน ๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖
น้อย	จำนวน ๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙

๒.๗) มีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม

มากที่สุด	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๑
มาก	จำนวน ๒๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๘
น้อย	จำนวน ๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗

๒.๘) การสมยอมของผู้มาใช้บริการ

มากที่สุด	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๑
มาก	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖
น้อย	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
น้อยที่สุด	จำนวน ๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖

๒.๙) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน

มากที่สุด	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔
มาก	จำนวน ๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑
น้อย	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓

๒.๑๐) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น

มากที่สุด	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔
มาก	จำนวน ๓๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕
น้อย	จำนวน ๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘
น้อยที่สุด	จำนวน ๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาจากความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อคำถามจำนวน ๗ ข้อ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปตาราง โดยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย

N = ๖๖

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ				
๑ รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก	๒๒ ๓๓.๓๓	๒๗ ๔๐.๙๑	๗ ๑๐.๖๑	๑๐ ๑๕.๑๕	๗๓.๑๑	๒๙.๒	๑.๐๔	ปานกลาง
๒ การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง ๆ	๑๕ ๒๒.๗๓	๒๙ ๔๓.๙๔	๗ ๑๐.๖๑	๑๕ ๒๒.๗๓	๖๖.๖๗	๒.๖๗	๑.๑๓	ปานกลาง
๓ พฤติกรรมทางเพศ เรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑๑ ๑๖.๖๗	๑๘ ๒๗.๒๗	๑๗ ๒๕.๗๖	๒๐ ๓๐.๓๐	๕๗.๕๘	๒.๓๐	๑.๑๕	ปานกลาง
๔ อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวาย โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ชอบทุจริต เป็นต้น	๑๔ ๒๑.๒๑	๒๒ ๓๓.๓๓	๑๒ ๑๘.๑๘	๑๘ ๒๗.๒๗	๖๒.๑๒	๒.๔๘	๑.๒๒	ปานกลาง
๕ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย	๑๗ ๒๕.๗๖	๒๑ ๓๑.๘๒	๑๑ ๑๖.๖๗	๑๗ ๒๕.๗๖	๖๔.๓๙	๒.๕๘	๑.๒๗	ปานกลาง
๖ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่าเป็นผิดวินัย เป็นต้น	๑๕ ๒๒.๗๓	๒๑ ๓๑.๘๒	๑๙ ๒๘.๗๙	๑๑ ๑๖.๖๖	๖๕.๑๕	๒.๖๑	๑.๐๓	ปานกลาง
๗ ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมา ระบายกับผู้รับบริการ จนถึงขั้น เป็นความผิดวินัยได้	๑๐ ๑๕.๑๕	๑๘ ๒๗.๒๗	๑๙ ๒๘.๗๙	๑๙ ๒๘.๗๙	๕๗.๒๐	๒.๒๙	๑.๐๘	ปานกลาง
รวม	๑๐๔	๑๕๖	๙๒	๑๑๐	๒.๕๕	๖๓.๗๔	๑.๑๓	ปานกลาง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้ ๓ ระดับ คือ

- | | |
|-------------------|---|
| คะแนน ๑.๐๐ - ๒.๐๐ | สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ | สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ | สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง |

จากตารางตาราง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สินมาก มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สินมาก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๒ การเล่นการพนัน เทียบเต๋ร ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือสิ่งที่เป็นอบายมุขต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การเล่นการพนัน เทียบเต๋ร ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือสิ่งที่เป็นอบายมุขต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๓ พฤติกรรมทางเพศ เรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๔ อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวาย โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ชอบทุจริต เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๕ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๖ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๖ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๖

หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๗ ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการ จนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครู และผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การมีปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยรวมน้ำหนัก ความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕ สรุปได้ว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็น สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

N=๖๖

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ				
๑ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	๘ ๑๒.๑๒	๒๗ ๔๐.๙๑	๑๔ ๒๑.๒๑	๑๗ ๒๕.๗๖	๕๙.๘๕	๒.๓๙	๑.๐๐	ปานกลาง
๒ ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น	๙ ๑๓.๖๔	๒๓ ๓๔.๘๕	๑๕ ๒๒.๗๓	๑๙ ๒๘.๗๙	๕๘.๓๓	๒.๓๓	๑.๐๗	ปานกลาง
๓ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมี จำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ทัน	๑๔ ๒๑.๒๑	๒๑ ๓๑.๘๒	๑๓ ๑๙.๗๐	๑๘ ๒๗.๒๗	๖๑.๗๔	๒.๔๗	๑.๒๒	ปานกลาง
๔ ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำ ที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้	๕ ๗.๕๘	๑๙ ๒๘.๗๙	๒๐ ๓๐.๓๐	๒๒ ๓๓.๓๓	๕๒.๖๕	๒.๑๑	๐.๙๑	ปานกลาง
๕ ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑๑ ๑๖.๖๗	๑๘ ๒๗.๒๗	๒๒ ๓๓.๓๓	๑๕ ๒๒.๗๓	๕๙.๔๗	๒.๓๘	๑.๐๒	ปานกลาง
๖ มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็น การส่วนตัว การหลีกเลี่ยง กฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่ มานานจนรู้ช่องทาง	๑๐ ๑๕.๑๕	๒๔ ๓๖.๓๖	๑๓ ๑๙.๗๐	๑๙ ๒๘.๗๙	๕๙.๔๗	๒.๓๘	๑.๑๑	ปานกลาง
๗ มีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจาก สภาพแวดล้อม	๗ ๑๑.๖๑	๒๕ ๓๗.๘๘	๑๖ ๒๔.๒๔	๑๘ ๒๗.๒๗	๕๗.๙๕	๒.๓๒	๐.๙๗	ปานกลาง
๘ การสมยอมของผู้มาใช้บริการ	๗ ๑๑.๖๑	๑๗ ๒๕.๗๖	๑๘ ๒๗.๒๗	๒๔ ๓๖.๓๖	๕๒.๖๕	๒.๑๑	๑.๐๓	ปานกลาง

(ต่อ)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ				
๙ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการล่าช้า และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน	๙ ๑๓.๖๔	๒๗ ๔๐.๙๑	๑๕ ๒๒.๗๓	๑๕ ๒๒.๗๓	๖๑.๓๖	๒.๔๕	๐.๙๘	ปานกลาง
๑๐ การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น	๙ ๑๓.๖๔	๓๐ ๔๕.๔๕	๑๒ ๑๘.๑๘	๑๕ ๒๒.๗๓	๖๒.๕๐	๒.๕๐	๐.๙๘	ปานกลาง
รวม	๘๙	๒๓๑	๑๕๘	๑๘๒	๕๘.๖๐	๒.๓๔	๑.๐๓	

ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยจากตารางที่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการสามารถสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุ ในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้ ๓ ระดับ คือ

- คะแนน ๑.๐๐ - ๒.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยระดับปานกลาง

ข้อ ๓ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๗ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๔ การทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำได้ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๕ การขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๖ การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๗ การมีสิ่งเย้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การมีสิ่งเย้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๘ การสมยอมของผู้มาใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การสมยอมของผู้มาใช้บริการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๙ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การที่กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ข้อ ๑๐ การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕ หมายความว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย ระดับปานกลาง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยรวมของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔ สรุปได้ว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเห็นว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ในส่วนของแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้เสนอผลงานได้นำข้อมูลมาจำแนกประเด็นและจัดเรียงกลุ่ม โดยได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ

๑. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ข้าราชการ ควรปลูกฝังมีจิตสำนึกสาธารณะมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

๒. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยอย่างต่อเนื่อง

๓. สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรโดยการมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องวินัย ควรให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และสร้างความตระหนักถึงโทษทางวินัย / สอดแทรกความรู้ในคราวประชุมร่วมกัน / จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายใหม่ๆแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔. การอบรมข้าราชการใหม่ และการกำชับ เน้นย้ำข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามบทบาทภารกิจ ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

๑. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ สร้างความรู้ และมีข้อเสนอแนะที่ดี มีความเข้าใจการสนับสนุนช่วยเหลือที่ถูกต้องและมีความเหมาะสม

๒. ผู้บังคับบัญชาสามารถควรเข้าถึงได้ง่าย มีการติดตามการทำงาน ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๓. ควรมีช่องทางร้องทุกข์ ร้องเรียน ที่ไม่มีการระบุชื่อ - นามสกุล ส่งตรงถึงผู้บังคับบัญชา

๔. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผน วางระบบ การดูแล ควบคุมในการปฏิบัติงาน มีการติดตามตรวจสอบเป็นระบบ และมีการสร้างขวัญกำลังใจ

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน

๑. ปรับแก้ระเบียบการเบิกจ่ายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อลดปัญหาการทุจริตจากการเบิกจ่ายเท็จ

๒. การแจ้งข้อมูลการใช้งบประมาณของหน่วยงานต่อสาธารณะชน เพื่อช่วยตรวจสอบการใช้งบประมาณ

๓. ระเบียบการเบิกจ่ายไปราชการควรแก้ไขอัตราการเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน

๔. ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันการทุจริตทุกปี

๕. ควรเปิดให้มีกองทุนช่วยเหลือหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรภายในหน่วยงาน

๖. ควรมีการประชุมภายในหน่วยงาน เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความสามัคคีต่อกัน และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย

๑. ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนด
๒. มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
๓. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้เสนอผลงานสามารถสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Exploratory Study) มีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๖๘ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ซึ่งได้รับตอบกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๖๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๕ สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป EXCEL/PC สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒ แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๖ ปีขึ้นไป (จำนวน ๓๙ คน) คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑ และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒ และส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป

๒) ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

จากสรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๔ รองลงมา มีความรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๙ คน และมีความรู้อยู่ในระดับต่ำ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๕ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีผลโดยตรงต่อการรักษาวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา คือ อาจเกิดการกระทำผิดอันเนื่องมาจากการขาดความรู้เกี่ยวกับวินัยได้ เช่น ไม่รู้ว่าการกระทำอย่างไร

อย่างหนึ่งนั้นอาจเป็นความผิดวินัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพิ่มขึ้นต่อไป

(บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน จำนวน ๑ คน และมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้คะแนนต่ำ สุด ๐ คะแนน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔ และบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ ได้คะแนน ๕-๖ คะแนน จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา เท่ากับ ๕.๘๑ คะแนน)

๓) การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน

จาก สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่พบว่ามีกรกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เกิดขึ้นในเกือบทุกลักษณะความผิด ซึ่งจากบรรดาการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน มีจำนวนมากถึง ๑๑ ความผิด จากจำนวน ความผิดทั้งหมด ๒๘ ฐานความผิด ที่ไม่ปรากฏการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ แต่ทั้งนี้ ยังมีการให้ข้อมูลว่ามีอาจจะมีความเสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน จำนวนเล็กน้อย จำนวน ๓ ฐานความผิด อันได้แก่

๑.๙) มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน บ้างจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ และมีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน เป็นประจำในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓

๑.๑๒) มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่าง ๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานบ้างในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘

๑.๑๔) มีการประมาทเล่นเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง โดยปรากฏผลการให้ข้อมูลว่ามีการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานบ้างในฐานความผิดดังกล่าว จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘

จากข้อมูลลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำทั้ง ๓ ลำดับดังกล่าว อาจเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าการกระทำความผิดในฐานความผิดดังกล่าว เป็นเรื่องของกรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย ที่ยังไม่ปรากฏความเสียหายชัดเจนและส่งผลกระทบต่อวงกว้าง ประกอบกับไม่พบว่ามีกรดำเนินการทางวินัยหรือก่อให้เกิดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษกับกรณีดังกล่าว จึงเป็นลักษณะความผิดที่พบเห็นได้เป็นประจำ รวมไปถึงในช่วงเวลาที่มีการดำเนินการตามโครงการฯ เป็นช่วงเวลาที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงส่งผลให้เกิดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองเป็นการทั่วไป โดยมีผลให้เกิดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมือง ซึ่งจากข้อเท็จจริงในการให้ข้อมูลดังกล่าว เมื่อนำมา

พิจารณาประกอบกับอัตราส่วนร้อยละ ที่รวมกันแล้วมีอัตราส่วนไม่เกิน ๗.๕๘ ในสัดส่วนของการกระทำผิดบ้าง และการกระทำผิดเป็นประจำในฐานความผิดดังกล่าว ถือว่ามีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่ทั้งนี้แม้ความเสี่ยงดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็ยังสามารถส่งผลกระทบต่อการรักษาวินัยข้าราชการครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ต่อผู้ปกครอง นักเรียน ประชาชนผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกวดขันในการรักษาวินัย เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานอย่างจริงจังต่อไป

๔) ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต ๓ เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยในลำดับสูงสุด ๓ ด้าน คือ

- (๑) รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก
- (๒) การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย และ
- (๓) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิด

วินัย

แสดงว่าข้าราชการเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัย และเป็นสาเหตุโดยตรง

ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการเห็นว่า เป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยในลำดับสูงสุด ๔ ด้าน คือ

- (๑) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน
- (๒) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย
- (๓) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อน

ยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน

(๔) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น

๕) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ในส่วนของแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้เสนอผลงานได้นำข้อมูลมาจำแนกประเด็นและจัดเรียงกลุ่ม โดยได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ

๑. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ข้าราชการ ควรปลูกฝังมีจิตสำนึกสาธารณะมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

๒. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยอย่างต่อเนื่อง

๓. สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรโดยการมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องวินัย ควรให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และสร้างความตระหนักถึงโทษทางวินัย / สอดแทรกความรู้ในคราวประชุมร่วมกัน / จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายใหม่ๆแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔. การอบรมข้าราชการใหม่ และการกำชับ เน้นย้ำข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามบทบาทภารกิจ ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

๑. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ สร้างความรู้ และมีข้อเสนอแนะที่ดี มีความเข้าใจการสนับสนุนช่วยเหลือที่ถูกต้องและมีความเหมาะสม

๒. ผู้บังคับบัญชาสามารถควรเข้าถึงได้ง่าย มีการติดตามการทำงาน ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๓. ควรมีช่องทางร้องทุกข์ ร้องเรียน ที่ไม่มีการระบุชื่อ - นามสกุล ส่งตรงถึงผู้บังคับบัญชา

๔. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผน วางระบบ การดูแล ควบคุมในการปฏิบัติงาน มีการติดตามตรวจสอบเป็นระบบ และมีการสร้างขวัญกำลังใจ

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน

๑. ปรับแก้ระเบียบการเบิกจ่ายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อลดปัญหาการทุจริตจากการเบิกจ่ายเท็จ

๒. การแจ้งข้อมูลการใช้งานงบประมาณของหน่วยงานต่อสาธารณะชน เพื่อช่วยตรวจสอบการใช้งานงบประมาณ

๓. ระเบียบการเบิกจ่ายไปราชการควรแก้ไขอัตราการเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน

๔. ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันการทุจริตทุกปี

๕. ควรเปิดให้มีกองทุนช่วยเหลือหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรภายในหน่วยงาน

๖. ควรมีการประชุมภายในหน่วยงาน เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความสามัคคีต่อกัน และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย

๑. ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนด
๒. มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
๓. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

บรรณานุกรม

ภาษาอังกฤษ

Leon C. Megginson. ๑๙๗๗. **Personnel and human resources Administration**. ๓rd ed.
Homewood : Richard D. Irevin.

ภาษาไทย

- เครือวัลย์ ลีมอภิชิต และคณะ. ๒๕๓๐. การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข. โครงการวิจัยของกองวินัย สำนักงาน ก.พ.
- ทวี สาวีสวัสดิ์. ๒๕๔๑. ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิต ชาดะกุล. ๒๕๔๒. วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ของหัวหน้าสถานีอนามัย ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์ (บริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียา กองรอด. ๒๕๕๑. ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิ่น มุกข์กันต์. ๒๕๑๒. มงคลชีวิตภาคที่ ๑ ในอนุสรณ์นายปรัชญา เอครพานิช. หน้า ๓๗๙ – ๓๙๕. อ้างถึงใน ประวิณ ณ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา
- มนตรี กองจำปา. ๒๕๓๙. สาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลระหว่าง พ.ศ. ๒๕๓๓ – ๒๕๓๖. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมาน รังสิโยภุชณ. ๒๕๓๕. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ๒๕๕๔. คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ๒๕๔๙. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. ๒๕๕๐. คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- _____. ๒๕๖๒. ข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ๒๕๕๓. คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑. นนทบุรี : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

สุรศักดิ์ บุตุตา. ๒๕๓๑. การกระทำผิดวินัยข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ : เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหาร
ผู้อำนวยการกลุ่ม /หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
เชียงใหม่

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่จะรักษาไว้เป็น
ความลับไม่นำไปเปิดเผยในลักษณะที่จะส่งผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงาน โดยประการใด ๆ ทั้งสิ้น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริง
ของท่าน

๑. เพศ () ๑. ชาย () ๒. หญิง
๒. อายุ () ๑. ไม่เกิน ๓๐ ปี () ๒. ๓๑ - ๔๕ ปี () ๓. ๔๖ ปี ขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษาสูงสุด
() ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี () ๒. ปริญญาตรี () ๓. สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ดำรงตำแหน่ง
() ๑. ผู้บริหาร () ๒. ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยงาน
() ๓. บุคลากร กลุ่ม/หน่วยงาน () ๔. พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕. อายุราชการ/อายุการทำงาน
() ๑. ไม่เกิน ๕ ปี
() ๒. ๖ - ๑๐ ปี
() ๓. ๑๑ - ๑๕ ปี
() ๔. ๑๖ ปี ขึ้นไป
๖. กลุ่มงาน/หน่วยงาน
() ๑. ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
(ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่และรองศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่)
() ๒. กลุ่มอำนวยการ
() ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล
() ๔. กลุ่มนโยบายและแผน
() ๕. กลุ่มพัฒนาการศึกษา
() ๖. กลุ่มลูกเสือฯ
() ๗. กลุ่มนิเทศฯ
() ๘. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

- () ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน
() ๑๐. พนักงานจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ ๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ถูกต้อง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. การกระทำผิดวินัย คือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ			
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะไปราชการของตนเองเป็นเท็จ รับเงินเกินความจริงไป ๑,๐๐๐.- บาท เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ			
๓. มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ			
๔. ข้าราชการครูทำหนังสือร้องเรียนถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวหาผู้อำนวยการโรงเรียนว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน			
๕. ข้าราชการครูได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา ๒ ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ระหว่างลาศึกษาไม่ได้ไปศึกษาเลยและไม่ได้สอบไล่ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ			
๖. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการสอบสวนและวินิจฉัยว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้เงินของทางราชการขาดหายให้รับผิดชอบใช้เงินจำนวนดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนโต้แย้งว่าตนไม่ได้ประมาทเลินเล่อ ไม่ควรต้องร่วมชดใช้เงิน ถือเป็นกรกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา			
๗. ข้าราชการครูยื่นใบลาภิกหรือลาป่วย โดยกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย			
๘. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ที่รับผิดชอบการเงินและบัญชีได้รับเงินและออกใบเสร็จรับเงิน จำนวน ๑,๐๐๐.- บาท แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว พร้อมเก็บสำเนาใบเสร็จไว้กับตน ต่อมาได้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินและเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ราชการ เป็นการกระทำผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต			
๙. ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรจะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ			
๑๐. ข้าราชการเล่นการพนันนอกสถานที่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง			

ส่วนที่ ๓ การกระทำผิดวินัยของบุคลากรและผู้บริหารในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุคลากรและผู้บริหาร
 กระทำการที่ท่านเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่
 คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ			
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น			
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนาชัดเจนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น			
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปล่อย่ให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ			
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง			
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกัน ในสถานศึกษา			
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่นักเรียน หรือผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน			
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น			
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป้ายเปียงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เสพยาเสพติด เป็นต้น			
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริง ซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น			
๑๒. มีการกระทำความผิดวินัยผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่าง ๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น			

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น			
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปลดปล่อยงานค้างคั่ง เป็นต้น			
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน			
๑๖. มีข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท			
๑๗. มีการกระทำก่อกวน แกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ			
๑๘. มีการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น			
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงนักเรียน ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ			
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการ ที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น			
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง			
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ			
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงิน			
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ป็อกเต็ง พนันออนไลน์ เป็นต้น			
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชน จนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ			
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น			
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ขบถด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น			
๒๘. ไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือละเลยไม่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกที่ดี มีวินัย			

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่าน

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยส่วนบุคคล				
๑. รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก				
๒. การเล่นเกมพนัน เทียวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง ๆ				
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น				
๔. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวู่วาม โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ชอบทุจริต เป็นต้น				
๕. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย				
๖. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น				
๗. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการศึกษาหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้				
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน				
๘. ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้พลละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย				
๙. ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงาน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น				
๑๐. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน				
๑๑. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำได้				
๑๒. ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ				
๑๓. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้นื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง				
๑๔. มีสิ่งแยบยลหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม				
๑๕. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ				
๑๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการล้าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน				
๑๗. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น				

ส่วนที่ ๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ถูกต้อง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. การกระทำผิดวินัย คือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ		✓	
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะไปราชการของตนเองเป็นเท็จ รับเงินเกินความจริงไป ๑,๐๐๐.- บาท เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	✓		
๓. มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓		
๔. ข้าราชการครูทำหนังสือร้องเรียนถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวหาผู้อำนวยการโรงเรียนว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน		✓	
๕. ข้าราชการครูได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา ๒ ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ระหว่างลาศึกษาไม่ได้ไปศึกษาเลยและไม่ได้สอบไล่ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ	✓		
๖. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการสอบสวนและวินิจฉัยว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้เงินของทางราชการขาดหายให้รับผิดชอบใช้เงินจำนวนดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนโต้แย้งว่าตนไม่ได้ประมาทเลินเล่อ ไม่ควรต้องร่วมชดใช้เงิน ถือเป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา		✓	
๗. ข้าราชการครูยื่นใบลาภิกขุหรือลาป่วย โดยกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต ถือเป็นการกระทำผิดวินัย	✓		
๘. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ที่รับผิดชอบการเงินและบัญชีได้รับเงินและออกใบเสร็จรับเงิน จำนวน ๑,๐๐๐.- บาท แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว พร้อมเก็บสำเนาใบเสร็จไว้กับตน ต่อมาได้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินและเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ราชการ เป็นการกระทำผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต	✓		
๙. ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรจะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ		✓	
๑๐. ข้าราชการเล่นการพนันนอกสถานที่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	✓		

๑. QR CODE แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗



๒. QR CODE แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกลุ่ม/
หน่วยงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

