

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของครูพลศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของครูพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 171 โรงเรียน ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 167 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.66 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 1,539 ชุด ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 1,250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.22 โดยแยกตามกลุ่มตัวอย่างประชากรได้ดังนี้ คือ ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนตอบจำนวน 342 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.19 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มครูตอบจำนวน 684 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 559 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.72 ส่งแบบสอบถามให้ครูพลศึกษาตอบจำนวน 513 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 427 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.23

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของครูพลศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 61 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากฝ่ายส่งเสริมโรงเรียน กรมสามัญศึกษา และจากสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษา และส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจง เป็นความถี่ของค่าตอบ คำนวณเป็นค่าร้อยละ และนำข้อมูลของความคิดเห็นมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติคือ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-Way Analysis of Variance ) ถ้าพบความแตกต่างก็จะทำการทดสอบ เป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ้ ( Scheffé )

### สรุปผลการวิจัย

#### ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครู คือมีจำนวน 559 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 รองลงมาเป็นครูพลศึกษาจำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 34.16 และเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28-32 ปีมากที่สุด ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 1 มากที่สุด และมีอายุราชการช่วงระยะเวลา 6-10 ปีมากที่สุด

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับเลิกทางวินัย

ก. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางด้านส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับเลิกทางวินัยอยู่ในระดับ

มากในข้อความต่อไปนี้คือ เงินเดือนไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะ ชอบเที่ยวกลางคืน เสพติดสุราหรือเครื่องมีนเมา ชอบหรูหราฟุ่มเฟือยทำให้มีปัญหาทางการเงิน ข้อความนอกเหนือจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ข. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางด้านการงานที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับการพักงานวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ หน่วยงานไม่มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน(ดำเนินการช้า ไม่ยุติธรรม ไม่จริงจัง) ข้อความนอกเหนือจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับการพักงานวินัยแยกตามกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษา พบว่า

2.1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางด้านการงานที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับการพักงานวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ ขาดความสำนึกในความเป็นครู ขาดการอบรมปลูกฝังหลักทางศีลธรรม เงินเดือนไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะ ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของงานราชการ อารมณ์ร้อน วู่วาม ชอบใช้กำลัง ชอบหรูหราฟุ่มเฟือยทำให้มีปัญหาทางการเงิน ชอบเที่ยวกลางคืน ขาดความสนใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เสพติดสุราหรือเครื่องมีนเมา ข้อความนอกเหนือจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางด้านการงานที่ทำให้ครูพลศึกษาระงับการพักงานวินัยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อความ

2.2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางค่านส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ เงินเดือนไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะ ชอบเที่ยวกลางคืน เสพติดสุราหรือเครื่องดื่มเมา ชอบหรูหรา ฟุ่มเฟือยทำให้มีปัญหาทางการเงิน อารมณ์ร้อน วู่วาม ชอบใช้กำลัง ข้อความนอกจากนี้ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางค่านการทำงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน(ดำเนินการช้า ไม่ยุติธรรม ไม่จริงจัง) หน่วยงานไม่มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ข้อความนอกจากนี้ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2.3. ครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางค่านส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ เงินเดือนไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะ ชอบเที่ยวกลางคืน เสพติดสุราหรือเครื่องดื่มเมา ข้อความนอกจากนี้ ครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางค่านการทำงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ หน่วยงานไม่มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน(ดำเนินการช้า ไม่ยุติธรรม ไม่จริงจัง) ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ข้อความนอกจากนี้ครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย

ก. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อความ

ข. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านการงานข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้าราชการผู้ใหญ่และผู้อยู่บังคับบัญชาควรกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ขอความนอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยแยกตามกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษา พบว่า

3.1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุดข้อความต่อไปนี้ สถาบันผลิตครูพลศึกษาควรกระตุ้นให้ครูพลศึกษาเกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ สถาบันผลิตครูพลศึกษาควรทบทวนเน้นในเรื่องการปลูกฝังระเบียบวินัยในการเตรียมครูพลศึกษา สถาบันผลิตครูพลศึกษาควรแทรกความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูในหลักสูตรการศึกษาในปีสุดท้าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันผลิตครูพลศึกษาควรวางแผนนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูพลศึกษาและเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน ข้อความนอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านการงานข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้าราชการผู้ใหญ่และผู้อยู่บังคับบัญชาควรกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ขอความนอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำ

ทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อความ

ครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านการงานอยู่ในระดับมากทุกข้อความ

3.3. ครูพลศึกษามีความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อความ

ครูพลศึกษามีความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางค่านการงานข้อความที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้าราชการครูใหญ่และครูบังคับบัญชาควรกระทำคนเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อความนอกจากนี้ ครูพลศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า

4.1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุทางค่านส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในข้อความต่อไปนี้คือ ชอบเที่ยวกลางคืน อารมณ์ร้อน ว่างาม ชอบใช้กำลัง มีความโลภ ไม่พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ประมาณ เลินเล่อ คึกคะนอง ไร้ทำไม่ถึงการณ์ ขาดความรู้ เรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของงานราชการ ขาดความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพ ขาดความสนใจในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง และขาดการอบรม ปลุกฝังหลักทางศีลธรรม

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับ

กับสา เหตุทาง คำนส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสา เหตุทาง คำนส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยของครูพลศึกษาแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนและครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เกี่ยวของความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสา เหตุทาง คำนการ งานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในข้อความต่อไปนี้คือ ขาดความรู้ความสามารถของงานในตำแหน่งหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป การแบ่งงานไม่เหมาะสมตามระดับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่เปิดโอกาสล่อใจให้กระทำ ผิด(รับผิดชอบเงินมาก ๆ ใกล้เคียงกับนักเรียนบ่อยครั้ง) ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการสมยอมของผู้ได้รับบริการในการแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการผู้ใหญ่และผู้นบังคับบัญชาไม่กระทำตนเป็น ตัวอย่างที่ดี ผู้นบังคับบัญชาในระดับหมวดวิชาหย่อนความสามารถและบกพร่อง ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและผู้นบังคับบัญชา ขาด การติดตามผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน หน่วยงานไม่มีการบำรุงขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน การดำเนินการทาง วินัยหย่อนยาน(ดำเนินการช้า ไม่ยุติธรรม ไม่จริงจัง)

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทาง เกี่ยวของความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับ สา เหตุทาง คำนการงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสา เหตุทาง คำนการงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียน

แตกต่างจากครูและครูพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า

5.1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานส่วนตัว เป็นรายชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในข้อความต่อไปนี้คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพและสวัสดิการหลาย ๆ ด้าน ครูพลศึกษาควรหมั่นวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ครูพลศึกษาได้แก้ไขข้อบกพร่องหรือขอฝึกพละกวดตนเอง ครูพลศึกษาควรได้ศึกษาระเบียบ คำสั่ง กฎหมายให้เข้าใจถ่องแท้ ชักเจนและปฏิบัติตามตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาคครูพลศึกษาควรปรึกษานูหรือผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรหาทางป้องกันมิให้ครูพลศึกษานำปัญหาทางครอบครัวไปเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรรไค้จัดประเมินการประพฤติปฏิบัติคนของครูพลศึกษาเป็นประจำทุกปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันผลิตครูพลศึกษาควรวางแผนนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูพลศึกษาและเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันผลิตครูพลศึกษาควรยกย่องและประกาศเกียรติคุณครูพลศึกษาที่มีความประพฤติดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของครูพลศึกษาเป็นครั้งคราว สถาบันผลิตครูพลศึกษาควรแทรกความรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูในหลักสูตรการศึกษาในปีสุดท้าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันผลิต



ครูพลศึกษาควรจัดสัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของครูพลศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันผลิตครูพลศึกษาควรจัดประชาสัมพันธ์ถึงบทบาทของครูพลศึกษาต่อการให้การศึกษ สถาบันผลิตครูพลศึกษาควรกระตุ้นให้ครูพลศึกษา เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันผลิตครูพลศึกษาควร เน้นให้ครูพลศึกษาใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา มาเป็นแนวปฏิบัติตน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เคียวของความคึกเห็นของผูบริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานส่วนตัว แตกค่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อ เปรียบ เทียบ เป็นรายคู้ พบว่า ความคึกเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานส่วนตัวของผูบริหารโรงเรียน แตกค่างจากครูอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เคียวของความคึกเห็นของผูบริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานการงาน เป็นรายข้อ แตกค่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในข้อความค่อไปนี้คือ ผู้งค้ำบัญชาควรจัดส่งครูพลศึกษาเข้าอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้งค้ำบัญชาควรจัดประ เภทงานและปริมาณงานให้เหมาะ สมกับความสนใจและ-ความสามารถของครูพลศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหาคู่มือในการปฏิบัติงานที่ถูกลง ครบถวนและชค้เงิน แจกแก่ครูพลศึกษาโดยทั่วกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดพิมพ์ เอกสาร รายงาน เกี่ยวกับลักษณะความผิดทางวินัย และระดับโทษที่ไค้รับ เผยแพร่ให้ครูพลศึกษาทราบโดยทั่วถึง ผู้งค้ำบัญชาควรตรวจตราและประ เหมินผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา เป็นระยะ ๆ หน่วยงานควรมีการบารุงขวัญและก่าล้งใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เคียวของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานการงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.3. เมื่อ เปรียบ เทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางคานส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมาก ในข้อความต่อไปนี้คือ

1.1. เงินเดือนไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานะ เนื่อง จากครูพลศึกษาที่เข้ารับราชการ ไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับใดก็ตาม มัก จะได้รับ เงิน เดือนค่อนข้างต่ำเมื่อ เปรียบ เทียบกับระดับการครองชีพของสังคม อีกทั้งครูพลศึกษาบางส่วนยังคงมีรายจ่าย เกี่ยวกับครอบครัว บ้าน ค่าใช้จ่ายของบุตร และคนที่จะต้องอุปการะตามลักษณะของครอบครัวขนาดใหญ่ของ ไทย นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการควบคุมทีมกีฬาประเภทต่าง ๆ ทำให้ต้องมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้นในการสนับสนุนทีมทั้งในการฝึกซ้อมประจำวัน หรือการพานักกีฬาไปแข่งขัน การรับรองทีมที่มาทำการแข่งขัน ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ บางครั้งไม่สามารถเบิกเงินจากโรงเรียนได้ เมื่อรายรับกับรายจ่ายไม่เหมาะสมกัน ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลก็ไม่สามารถที่จะแก้ไข

ปัญหาเศรษฐกิจได้ ครูพลศึกษาบางส่วนนั้นจึงจำเป็นต้องหารายได้ทางอื่นมาชดเชย บางคนเลี้ยงไปทำธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทำงานพิเศษ รับสอนกิจกรรมทางพลศึกษา เช่น วายนา เทนนิส เป็นต้น บางทีก็มาทำงานสายกลับก่อนเวลา ครูพลศึกษาบางคนอาจหมดหนทางก็อาจคิดหางานธุรกิจได้ เช่น เรียกภัยผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อเป็นค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลเนื่องมาจากอัตราเงิน เดือนที่ค่อนข้างต่ำนั่นเอง

1.2. ชอบเที่ยวกลางคืน ในปัจจุบันนี้สถานเริงรมย์มีมากมายหลายแห่ง ไคท์ บาร์ ในทศลับ คิสโกเชค ลานเสกคต่าง ๆ ซึ่งสถานที่เหล่านี้เป็นแหล่งยั่วยุให้ครูพลศึกษาบางส่วนเข้าไปหาความสำราญ อัดทั้งครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีคนรู้จักมากมายหลายระดับ มีการชักชวนกันไปหาความสำราญ เพราะคิดว่าการไปเที่ยวกลางคืน เป็นการพักผ่อนจิตใจที่ได้เครื่อง เครื่องกับการสอนมาทั้งวัน จากความสุขเพียงเล็กน้อย ๆ นี้ แท้ที่จริงแล้ว การเที่ยวกลางคืน นอกจากจะมีผลทำให้ครูพลศึกษาส่วนนั้นสุขภาพเสื่อมโทรมเพราะร่างกายพักผ่อนไม่เต็มที่ ยังเป็นผลต่อการทำงานในวันรุ่งขึ้น กล่าวคือ ไปทำงานสายหรือขี้เกียจไปทำงาน ขาดความสดชื่น ขาดความกระปรี้กระเปร่า ขาดความกระตือรือร้น ใบหน้าอึกโรย และที่สำคัญคือ สิ้นเปลืองทรัพย์ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญข้อหนึ่งที่นำมาสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.3. เสพคิศจราหรือเครื่องมีนเมา จากข้อมูลที่ได้มาพบว่า ครูพลศึกษาบางส่วนชอบคิมสุราเป็นนิตย์ อาจเป็นเพราะครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์สูง สามารถเข้ากับผู้คนได้หลายระดับ การพบปะเพื่อนฝูง และการเข้างสังคมนั้นส่วนใหญ่มักจะไชสุราเป็นสื่อ ทั้งในการปรึกษาหารือการงาน การสร้างไมตรี การสร้างความมั่นใจ สุราเป็นสิ่งเสพคิศจนิกหนึ่ง คิมน้อย ๆ แล้วก็อยากคิมมาก คิมน้อย ๆ ก็คิต คิมมาก ๆ ก็เม้า เมื่อเม้าก็เท่ากับว่าได้เปิดประตูสู่การกระทำผิดวินัย เสียความประ

พดติ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เกิดการทะเลาะวิวาท ประพดติบิกทางเพศ เสียการงาน นอกจากนั้นยังทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม นำไปสู่โรคพิษสุราเรื้อรังซึ่ง เป็นโรคต้องห้ามสำหรับผู้เป็นข้าราชการอย่างหนึ่ง ตามมาตรา 81 "ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันใดชื่อว่าประพดติชั่ว เช่น ประพดติคน เป็นคนเสเพล เสพของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้...ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน..."<sup>1</sup> นอกจากนั้นยังทำให้เสียบุคลิก ซึ่ง เจมส์ เอ เบเลย์ และ เดวิด เอ ฟิลด์ ( James A. Balley and David A. Field ) ไทกล่าวไว้ว่า "ครูพลศึกษาต้องมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตที่เยี่ยมและควรมีบุคลิกที่ดึงดูดความสนใจ ของให้ความสนใจกับบุคลิกภายนอกของตนเองเสมอ ควรจะรู้สึกตนเองตลอดเวลว่าตนเอง เป็นตัวแทนของวิชาชีพที่เขาเป็นสมาชิกอยู่"<sup>2</sup>

1.4. ชอบทรูรรา พุ่ม เพื่อยทำให้มีปัญหาคำณการเงิน ครูพลศึกษาแต่ละคนมีฐานะทางการเงินแตกต่างกันไปเป็นธรรมดา บางคนอาจมีฐานะดี มีเงินใช้จ่ายพุ่มเพื่อย ไม่ซัดสน มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง แต่ครูพลศึกษาบางคนอาจต้องอยู่อย่างประหยัด เมื่อเห็นผู้อื่นใช้จ่ายพุ่มเพื่อย ตนเองก็ต้องการเช่นนั้นบ้าง ก็พยายามที่จะเลื่อนและยกฐานะตนเองให้ทัดเทียม เพื่อมิให้หน้าเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด สิ่งทีครูพลศึกษาบางคนต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ

<sup>1</sup> สุวรรณ ชนะสงคราม, "ศักดิ์ศรีของข้าราชการ," วารสารข้าราชการ 26( เมษายน 2524): 14.

<sup>2</sup> James A. Balley and David A. Field, "The Preparation of a Physical Educator," Physical Education and Physical Educator, 2nd ed. (Boston: Allyn Bacon Co., 1971), pp. 30-37.

อย่างอื่น ก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย<sup>1</sup> ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผลักดันให้ครูพลศึกษาบางคนละอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม และทำทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ซึ่ง วุฒิชัย จานงค์ ไก่กล้าว่า "พฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลจากความต้องการของเขาเอง"<sup>2</sup> บางรายพยายามที่จะค้นหาเงินเพื่อมาใช้จ่ายดังกล่าว อาจต้องกู้เงินก้อนหนึ่งหรือหางานพิเศษทำ หรือเบียดบังเวลาราชการหนึ่งงานไป ทำใหม่ยกพร้อม เสียงานในหน้าที่ หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่หารายได้พิเศษโดยมิชอบโดยวิธีการต่าง ๆ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นต้น

1.5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางกานส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า ครูพลศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนและครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูพลศึกษามีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในแต่ละรายขอส่วนมากอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในแต่ละรายขอส่วนมากอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจัดเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่สุดก็คือ การปกครองผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการให้ความเอาใจใส่ดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดถือเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติเกี่ยวกับวินัยไว้เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม และดูแลผู้บังคับบัญชาให้มีลักษณะนิสัยตามที่กำหนดไว้ในมาตราต่าง ๆ ส่วนที่สอง บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปราบปรามข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย ส่วนที่สาม กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่

<sup>1</sup> Herbert B. Hicks, Management of Organization (New York: McGraw-Hill Book Co., 1967), pp. 234-240.

<sup>2</sup> วุฒิชัย จานงค์, "แนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย," วารสารข้าราชการ 25(กันยายน 2523): 6.

ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย<sup>1</sup> ดังนั้นการให้ความสนใจ เอาใจใส่ ดูแลครูพลศึกษา ตลอดจนศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงของการกระทำ การรู้อถึงสาเหตุทางด้านส่วนตัวที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียน จึง เป็นสิ่งที่ควรได้รับความเชื่อถือ ส่วนครูนั้นเป็นกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ครูพลศึกษาแต่ก็มีความใกล้ชิด อย่างน้อยก็มีความสัมพันธ์กันในระดับแวนอน บางครั้งข้อบกพร่อง ปัญหาของครูพลศึกษา ตัวครูพลศึกษาเองอาจจะมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป อาจเป็นเพราะลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ยอมรับข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดของตัวเอง

2. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุทางด้านการงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัยอยู่ในระดับมากในข้อความต่อไปนี้คือ

2.1. หน่วยงานไม่มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญเกิดขึ้นควยความพอใจในงานที่ทำ ยิ่งถางานนั้น เปิดโอกาสให้ครูพลศึกษาได้ใช้ความสามารถ ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก ครูพลศึกษาก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำ ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานนี้ แยกพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญของแต่ละบุคคล ( Individual Morale ) และหมู่คณะ ( Group Morale ) ขวัญทั้ง 2 ประเภทนี้จะเกี่ยวพันจนยากที่จะแยกไขไค ที่ใมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนยอมสูงควย แต่ที่ใมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำลงควย ซึ่งขวัญที่คีย่อมเกื้อหนุนให้ระเบียบขอมบังคับ เกิดผลใในการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจาหน้าที่ใปฏิบัติคนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันคิงาม<sup>2</sup> แต่ใสภาพการณจริง ๆ

<sup>1</sup> โสรัจ สุจริตกุล, "วินัยข้าราชการพลเรือน...", หน้า 6.

<sup>2</sup> Edwin B. Flippe, Principles of Personnel Administration (New York: McGraw-Hill Book Co., 1961), p. 417.

แล้ว ผู้บริหารงานในหน่วยงานยังไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงานเท่าใดนัก ไม่มีการประเมินสถานการณ์ของขวัญและกำลังใจในหน่วยงานนั้นให้ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถเลือกวิธีการบำรุงขวัญได้เหมาะสม การปรับปรุงแก้ไขไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้ขวัญเสื่อมทรามลงไปแล้ว ยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วย และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตกต่ำ ทำให้ครูพลศึกษาบางคนขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของครูพลศึกษาบางคนย่อมกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน เหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของขวัญของครูพลศึกษาบางคนได้ก็ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง หรือสภาพจิตใจของครูพลศึกษาอาจได้รับความกระทบกระเทือน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูพลศึกษาบางคนกับผู้บริหารโรงเรียนไม่ราบรื่น ขาดความอบอุ่นใจ ความเห็นอกเห็นใจ ขาดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เกี่ยวกับสถานที่ฝึกกีฬา งบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา งบประมาณในการส่งกีฬาแข่งขันระหว่างโรงเรียน การจัดหาเครื่องทุนแรงในการปฏิบัติงาน การจัดโครงการต่าง ๆ เป็นต้น ดังที่ Dale Yoder ได้กล่าวไว้ว่า "ขวัญเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใ้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เป็นต้น"<sup>2</sup>

2.2. การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน (ดำเนินการซ้ำไม่ยุติธรรม ไม่จริงจัง) "การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบ กฎหมาย เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย เช่น การสืบสวนหรือสอบสวน การตั้งคณะกรรมการสอบสวน การสั่งพัก

<sup>1</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 251.

<sup>2</sup> Dale Yoder, Personnel: Principle and Policies (Tokyo: Maruzen Co., 1959), p. 445.

ราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งลงโทษหรือกโทษ ฯลฯ<sup>1</sup> ซึ่งการดำเนินการทางวินัยนี้ถือ เป็นหน้าที่ของผู้นับตั้งบัญชาของครูพลศึกษาที่กระทำนักวินัยนั้น ตามมาตรา 82 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่า "ถ้าผู้นับตั้งบัญชาว่าผู้นับตั้งบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยทันที" แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ แล้ว กระบวนการในการดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัย เท่าที่ปฏิบัติอยู่นั้นมี ขั้นตอนที่สำคัญซับซ้อน นับตั้งแต่การตั้งกรรมการสอบสวน การพิจารณาสั่งลงโทษข้าราชการผู้นับตั้งบัญชา การให้เวลาแก่ผู้นับตั้งบัญชาสำหรับการคัดค้าน การแต่งตั้งกรรมการสืบสวนและสอบสวน รวมทั้งการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งพยานเอกสารและพยานบุคคล การขอขยายเวลาในการสอบสวน การอุทธรณ์ ขั้นตอนเหล่านี้ต้องใช้เวลามาก ซึ่งเป็นการเสียประโยชน์ทั้งทางฝ่ายราชการและผู้นับตั้งบัญชา โดยเฉลี่ยการพิจารณาโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยครั้งหนึ่งจะกินเวลานาน 1-2 ปี กรณีที่เร็วที่สุดอาจเป็น 6-7 เดือน กรณีล่าช้ามาก ๆ อาจนานถึง 5-6 ปี<sup>2</sup> ซึ่งการดำเนินการล่าช้านี้ ทำให้มีผลเสียตามมาทั้งทางตรงและทางอ้อมดังนี้

- 2.2.1. ผู้นับตั้งบัญชาที่มีความวิตกกังวลใจ ไม่มีกำลังใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีราบรื่นใจ เช่น ยามที่จิตใจ เป็นปกติ
- 2.2.2. ผู้นับตั้งบัญชาอาจทำผิดต่อไปอีก ซึ่งอาจเป็นเพราะรู้สึกว่าไหน ๆ จะได้รับโทษทางวินัยแล้วก็ขอกระทำโทษคุมค่า
- 2.2.3. อาจมีการวิงวอน เปลี่ยนรูปคดี ยักยอก ทำลายพยานหลักฐานที่สำคัญ ๆ ใด

<sup>1</sup> เมตต์ เมตต์การุณจิต, ความรุ้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ, หน้า 126.

<sup>2</sup> สุตพันธ์ กันพิบูลย์ และวีณา สีวากรณ์, "ปัญหาเรื่องวินัยข้าราชการ", หน้า 11-12.



- 2.2.4. ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับการพิจารณาความ  
ก็ความชอบประจำปี
- 2.2.5. ทำให้ผู้กระทำผิดขาดความสำนึกในสิ่งที่ตนกระทำ  
ตกลงไปนั้น
- 2.2.6. ประชาชนมองภาพพจน์ในระบบบริหารราชการ  
ไปในทางลบ
- 2.2.7. ทำให้ผู้ไม่หวังดีต่อประเทศชาติยกขึ้นเป็นข้อ  
โจมตีรัฐบาล<sup>1</sup>

ในส่วนที่เกี่ยวกับความยุติธรรมและจริงจัง จากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 84 บัญญัติไว้ว่า "การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่าให้เป็นไปโดยพยายามหรือโหดจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด" ซึ่งการขาดความยุติธรรมและความจริงจังนั้นก็คือ ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยปละละเลยครุพลศึกษาบางคนที่ทำผิดวินัย ไม่ติดตาม ไม่สนใจ ปล่อยให้ทำผิดหลาย ๆ ครั้งแล้วจึงค่อยกล่าวหาและพิจารณา ลงโทษ เช่น ปล่อยให้ครุพลศึกษาบางคนมาสายหลาย ๆ ครั้ง แล้วจึงค่อยพิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือน หรือพิจารณาให้ออกจากราชการไปเลย ผู้บังคับบัญชาควรสอดตามสา เหตุตั้งแต่การมาสายครั้งแรก ๆ และปรึกษาหาทางที่จะไม่สายต่อไปและคอยตักเตือน ถ้ายังไม่ดีขึ้นก็ลงโทษตั้งแต่สายน้อย ๆ ก่อน ถ้าไม่ดีขึ้นอีกก็ดำเนินการขั้นรุนแรง หรือถ้าครุพลศึกษาบางคนเสเพลสุราในเวลาราชการ หมกมุ่นการพนัน ก็ควรขอพบตัว ปรึกษาหาทางปรับปรุงตัวเสียแต่เนิ่น ๆ ควรปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่ละเว้นหรือละเลย นอกจากนั้น การดำเนินการทางวินัยควยความมุ่งที่จะ "แก้แค้น" แบบ "กรรมสนองกรรม"

<sup>1</sup> เมศท์ เมศท์การุณจิต, ความรุ้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ, หน้า 121.

หรือ "นอนปรน" ด้วยความใจดี หรือ "ล่าเหยียง" ด้วยอคติ ย่อมเป็นทางให้ วินัยในองค์การนั้น เสื่อมลงไปอีก<sup>1</sup>

2.3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับสาเหตุทาง กานการงานที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันจากครูและครูพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประเมินสาเหตุทาง กานการงานแต่ละขอรายการอยู่ในระดับน้อยทุกข้อความ ส่วนครูและครูพลศึกษาประเมินสาเหตุทาง กานการงานทั้งอยู่ในระดับมากและระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและครูพลศึกษาเห็นว่า การบริหารงานในโรงเรียนนั้น เป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการควบคุม ป้องกัน คุกแลด และส่งเสริมให้ครูพลศึกษาอยู่ในกรอบแห่งวินัยที่กำหนด เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ ชิค และมีบทบาทในเรื่องของวินัยและการรักษาวินัยของครูพลศึกษามากที่สุด การสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การ ประมุณีเทศชี้แจงระเบียบแผนการทำงาน ตลอดจนขอปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูพลศึกษาทุกคนได้เข้าใจถูกต้องตรงกัน การเปิดโอกาสให้ครูพลศึกษามีส่วนรวมใน การวางแผนการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติงานดีได้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การติดตามผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม ให้ครูพลศึกษาในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่ง ล้วนแต่เป็นการรักษาวินัยของครูพลศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติราชการ เหล่านี้ ครูและครูพลศึกษาคงจะถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งนี้ การบกพร่องหรือการกระทำผิดวินัยของครูพลศึกษาย่อมมี ผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั่นเอง ซึ่ง Leon Megginson ได้ให้ทัศนะ ไว้ว่า "พนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับการกำกับดูแลพอเหมาะพอควร มิ

<sup>1</sup>ปวีณ ณ นคร, การรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2525), หน้า 40.

มากเกินไปแต่ไม่น้อยเกินไป แต่ละคนไม่ต้องการที่จะถูกกวัดจูงวินัย เป็นส่วนบุคคล แต่ต้องการที่จะทำงานในกลุ่มคนที่วินัย เพราะว่าการมีวินัยจะเป็นคุณค่าแก่เขาและการไม่มีวินัยจะไม่มีโทษแก่เขา ผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จจะรู้จักหาทางสายกลางที่จะเดิน เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างแน่ชัดว่า "สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ"<sup>1</sup>

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษากระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาต่างก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลครูพลศึกษาอย่างใกล้ชิด ให้ความสนิทสนม เหมือนคนในครอบครัว เพราะผู้บริหารโรงเรียนยอมรับว่า ครูพลศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า อีกทั้งผู้บังคับบัญชาย่อมเป็นแกนกลางที่สำคัญ เพราะกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติตลอดจนในสังคมของข้าราชการก่อให้เกิดสิทธิ หน้าที่ ความเคารพ และความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชา<sup>2</sup> สำหรับครูและครูพลศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันคือ อยู่ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องปฏิบัติตามหมวดวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ผู้ใฝ่ฝันหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ฉะนั้น การให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อปฏิบัติต่าง ๆ แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยตลอดจนสิ่งที่มีส่วนทำให้เกิดครูพลศึกษามองรองในการรักษาวินัยย่อมเป็น

<sup>1</sup> Leen C. Megginson, Persennel and Human Resources - Administration 3rd ed. (Homewood: Richard D. Irwin, 1977), p. 467.

<sup>2</sup> สฐี อากาศฤกษ์, "ความรับผิดชอบของตำแหน่งบังคับบัญชา," วารสารข้าราชการ 28( เมษายน 2526): 35.

สิ่งที่น่าจะให้ความ เชื่อถือได้ ดังนั้นความ เห็นที่มองในระดัณั้บังคับบัญชาซึ่ง อยู่ในฐานะที่ดูแลมีให้ครูพลศึกษากระทำผิดวินัย กับความ เห็นที่ครูและครูพล ศึกษาเองในระดัณั้บังคับบัญชาที่คงบังคับบัญชาที่คงปฏิบัติตามวินัยย่อมสามารถมาบรรจบ ที่จุดเดียวกันได้

สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษา เกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานส่วนตัว อยู่ในระดัณั้มากทุกขอความ

จากการวิเคราะห์วิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางคานส่วนตัว พบว่า การป้องกันนี้มีโช้หน้าที่ของครูพลศึกษาแต่ เพียงผู้เดียว ถึงแม้ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัว แต่ในทางป้องกันนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวครูพลศึกษาเอง ผู้บังคับ บัญชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันผลิตครูพลศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการป้องกันได้กำหนดคณั้หน้าที่รักษาวินัยไว้ 5 ฝ่ายคือ

1.1. ข้าราชการ มีหน้าที่รักษาวินัยของตัวเอง โดยการควบคุมความประพฤติของตนเองให้อยู่ในกรอบแห่งวินัยตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

1.2. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่และบทบาทอันสำคัญในการรักษาวินัยทั้งของตนเองและผู้บังคับบัญชาทั้งในแง่ของการปฏิบัติตาม การส่งเสริม การควบคุมดูแลระดัณั้ระวัง และการดำเนินการทางวินัย

1.3. องค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู คือ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) มีหน้าที่ในการรักษาวินัยดังนี้

ก. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรี เพื่อกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครู

ข. ออกกฎ ก.ค. ระเบียบ และมาตรฐาน เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมยี่ดื้อปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

ค. แนะนำและชี้แจงแก่หน่วยงานทางการศึกษาและกรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการครู ซึ่งอาจ เป็นการออกหนังสือ แนะนำชี้แจง หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปแนะนำชี้แจง หรือจัดทำคู่มือในการรักษาวินัยข้าราชการครู เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมต่าง ๆ ยี่ดื้อ เป็นแนวทางปฏิบัติ

ง. ช่วยหน่วยงานทางการศึกษาและกรมต่าง ๆ ในการรักษาวินัยข้าราชการครู เช่น การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา บุคลากร และข้าราชการเกี่ยวกับการรักษาวินัย

จ. ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามผลการดำเนินการทางวินัย

ฉ. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และดำเนินการให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมต่าง ๆ ปฏิบัติการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งการลงโทษข้าราชการให้เป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และไ้ระดั้มาตรฐาน

1.4. บุคลากร ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้ากอง การเจ้าหน้าที่ หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ทำงานเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานการศึกษาและกรมต่าง ๆ มีหน้าที่ที่จะคงช่วยผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร คือ ช่วยปลั้กระทรวง หรืออธิบดีในการสอดส่อง คุ้ดูแล ทุ้ช้รอนและปัญหา ตลอดจนความประพฤติของข้าราชการในหน่วยงานนั้น

1.5. รัฐบาล เป็นผู้กำหนดนโยบาย แล่กำดั้ กวดขันในเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการ โดยออกเป็นคำแถลงนโยบายของรัฐบาล

ต่อรัฐสภา และมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ต้องนำไปยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป<sup>1</sup>

สำหรับสถาบันผลิตครูพลศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการปลูกฝังระเบียบวินัยแก่ผู้ที่จะเป็นครูพลศึกษาต่อไปอีกในอนาคต การกระตุ้นให้ครูพลศึกษาเกิดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ การกวักจัน เน้นในเรื่องการปลูกฝังระเบียบวินัยแก่ครูพลศึกษาก็ตาม ซึ่งการป้องกันนี้ค่อนข้างยากและใช้เวลานาน เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับอุปนิสัย และความประพฤติของบุคคล ซึ่งสถาบันผลิตครูพลศึกษาก็ควรได้เริ่มตนในการ เตรียมครูพลศึกษา เพื่อสร้างอุปนิสัยและความประพฤติ ความมีวินัยที่เหมาะสม

2. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางด้านการทำงาน ซึ่งที่อยู่ในระดับมากที่สุดก็คือ ข้าราชการผู้ใหญ่และผู้นับคัมภีร์ชาครกระทำคน เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งนี้ข้าราชการผู้ใหญ่และผู้นับคัมภีร์ชาครจำเป็นจะต้องทราบและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขอบังคับของหน่วยงานโดยเคร่งครัด รวมทั้งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องทั้งกาย วาจา ใจ และต้องกวักจันมิให้ผู้นับคัมภีร์ชาครคนใดฝ่าฝืนวินัย อันจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี กวัก การเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีย่อมจะเป็นเครื่องชักนำให้ครูพลศึกษาปฏิบัติดีก็ตาม เช่น การมาทำงานก่อนเวลาราชการปกติ กลับหลังเวลาราชการปกติ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ กวักการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ กวักความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นต้น

การป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย เนื่องจากสาเหตุทางด้าน

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญภาค 2, หน้า 2-7.

การงานนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้นับตั้งบัญชีโดยตรง เพราะผู้นับตั้งบัญชีเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นผู้ที่สามารถให้อ่านาจอหน้าที่ซึ่งมีอยู่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมายไปอย่างเหมาะสม และเต็มความบทบาท โดยทราบว่ามีสิ่งใดควรรีไซ่มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะผู้นับตั้งบัญชีเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูพลศึกษา ซึ่งถือ เป็นหน้าที่ของผู้นับตั้งบัญชีที่จะคอย เสี่ยงสละ เวลาส่วนหนึ่งในการสอกลอง คุแล ส่ง เสริมให้ครูพลศึกษามีวินัยก็ ควรหมั่นตรวจตราการทำงาน ของครูพลศึกษา ตรวจระบบงาน สิ่งแวดล้อม สภาพการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสร้าง เทคนิคหรือวิธีการบริหารงาน บุคคลต่าง ๆ ที่จะช่วยบอกกล่าว ตักเตือนครูพลศึกษาเกี่ยวกับการระมัดระวังมิให้กระทำผิดวินัย ซึ่ง ปวีณ ๗ นคร โคเสนอแนวทางดำเนินการสำหรับผู้นับตั้งบัญชีโดยการให้ภาวะผู้นำในการรักษาวินัยของข้าราชการ ดังต่อไปนี้

2.1. แบ่งงานย่อยแจกแก่ผู้อยู่ใต้งานบัญชีแต่ละคนทำ เป็นสัดส่วนให้เหมาะสมกับความสามารถ ในความอิสระสมควรแก่เขาในการทำงาน และให้อ่านาจอเขาให้สมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2. ให้อยู่ใต้งานบัญชีศึกษาวิธีทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานของเขาเองก่อน เมื่อเขามาปรึกษาหรือ เขาแก้ปัญหาเองไม่ได้จึงแนะนำช่วยเหลือ

2.3. นำให้ผู้อยู่ใต้งานบัญชีทำงานให้ดีที่สุด แต่ไม่ตึงเกินไป

2.4. ให้ความสำคัญแก่ผู้อยู่ใต้งานบัญชีว่า เป็นผู้ร่วมทำงานและ เป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน

2.5. รับรองผลงานและประเมินผลงานของผู้อยู่ใต้งานบัญชีแต่ละคน เป็นระยะ ๆ และพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ปวีณ ๗ นคร, การรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้นับตั้งบัญชี,

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการป้องกันครูพลศึกษากระทำผิดทางวินัย พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู และครูพลศึกษาต่างก็เห็นความสำคัญของการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย ซึ่งวิธีการป้องกันส่วนใหญ่เป็นวิธีการป้องกันในลักษณะ เสริมสร้าง เน้นเรื่องการเห็นผิดเห็นชอบด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูพลศึกษารักษาวินัยด้วยความสมัครใจ นั่นก็คือ การมีวินัยแห่งตนเอง ซึ่งการสร้างให้เกิดวินัยแห่งตนเองนี้เริ่มด้วยการอบรม สั่งสอน และหาวิธีป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย เกิดขึ้นไม่ว่าจะด้วยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม วิธีการเสริมสร้างให้เกิดวินัยด้วยความสมัครใจนี้ เป็นลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ตีโดยมีจุดประสงค์เพื่อความดี ความเจริญของตนเอง และส่งผลความดี ความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วย ซึ่งขอบเขตของวินัยแห่งตนเองนี้จึงอยู่ที่ความพอดีพอควรแก่สภาพการดำเนินชีวิตในสังคม

#### ข้อเสนอแนะ

1. ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาในสถาบันผลิตครูพลศึกษา ควรจะแก้ไขแบบทดสอบวัดทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพ
2. ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน สถาบันผลิตครูพลศึกษา ควรได้กำหนดการศึกษาในเรื่องวินัยและจรรยาครูพลศึกษาเป็นวิชาบังคับ
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ควรได้จัดสวัสดิการหลาย ๆ ด้านแก่ครูพลศึกษา เช่น การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การตั้งสหกรณ์ ฯลฯ
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรได้ส่งเสริม สนับสนุน และปลุกฝังให้ครูพลศึกษาใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวปฏิบัติตน เน้นในเรื่อง



การศึกษาระดับกลาง

5. การวิจัยครั้งต่อไป ควรได้ศึกษาถึงกรณีการกระทำผิดทางวินัย  
ของครูพลศึกษา และแนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัยของครูพลศึกษา



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย