



ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย  
ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

จัดทำโดย

นายเอกวัฒน์ โกศลวัฒน์

นิติกร ปฏิบัติการ

งานนิติการ กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยนครพนม

## คำนำ

การศึกษาวិเคราะห์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้วิธีการศึกษาแบบ ค้นคว้าจาก แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาที่ทำงานด้าน สอบสวนมาเป็นเวลา 10 ปี และกฎหมายที่เกี่ยวกับกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมาเป็นกรอบในการ การวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมีความรู้เกี่ยวกับวินัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้าง ต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้ ง่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมการ ขาดความรู้ความ เข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย การขาดขวัญกำลังใจ การมีโอกาส เชื้อต่อการกระทำผิด กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และการดำเนินการทางวินัยไม่ ครบครัน ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยนครพนมต่อไป

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิเคราะห์.....	1
ขอบเขตของการศึกษา.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
ความหมายของวินัย.....	3
ความสำคัญของวินัยข้าราชการ.....	5
วินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม.....	6
การรักษาวินัย.....	9
สาเหตุของการกระทำผิดวินัย.....	13
แนวคิดที่เกี่ยวข้องทัศนคติ.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3 หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
กระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม.....	21
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 .....	21
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.....	23
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551.....	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ	
พ.ศ. 2547.....	26
ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	
พ.ศ. 2537.....	27
4 ผลของการวิเคราะห์.....	30
เหตุส่วนตัวมี 8 สาเหตุ.....	30
เหตุจากด้านการทำงานมี ๑๑ สาเหตุ.....	31
5 สรุปผลและขอเสนอแนะ.....	33
ปัญหาเศรษฐกิจ.....	33
ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง และ	
ความบกพร่องทางคุณธรรม.....	33
ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม .....	33
ปัญหาระบบราชการ.....	33
ข้อเสนอแนะ .....	34
การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม.....	34
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา.....	35
การบริหารงานของส่วนราชการ.....	35
บรรณานุกรม .....	36
ประวัติผู้เขียน .....	37

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการหรือทางมหาวิทยาลัย คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยนครพนม และความผาสุกของบุคลากร การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จำเป็นต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม นอกจากนี้วินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมยังมีลักษณะเป็นจรรยาวิชาชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมอีกด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยได้ เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อกับประชาชน บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและมหาวิทยาลัยนครพนมโดยรวมอีกด้วย แต่ในความเป็นจริงบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมกลับให้ความสำคัญต่อกฎวินัยก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นและต้องถูกดำเนินการทางวินัยอันนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมเอง แม้การปราบปรามผู้กระทำผิดจะเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาวินัยแต่ก็เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ

ดังนั้น เพื่อให้มีให้มีการกระทำผิดวินัยหรือลดการกระทำผิดวินัย งานนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม ในฐานะผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เห็นสมควรเน้นบทบาทในการทำหน้าที่ดังกล่าวโดยการป้องกันการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุมาเป็นมาตรการในการรักษาวินัยเพื่อให้การรักษาวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมบรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเพื่อให้การรักษาวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมและการคุ้มครองจริยธรรมตามนโยบายของมหาวิทยาลัยนครพนมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเบื้องต้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิเคราะห์

- 1) ศึกษาการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 3) แสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาสภาพการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

## 1.4 ผู้รับผิดชอบ

งานนิติการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

## 1.5 ผู้ดำเนินการศึกษา

นายเอกวัฒน์ โภคัลวัฒน์ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ งานนิติการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**วินัย** หมายถึง แบบแผนความประพฤติ ที่กำหนดให้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พฤติกรรมดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร

**การกระทำผิดวินัย** หมายถึง การกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัย พ.ศ.2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ.2537

**ก.บ.ม.** หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม

**บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานวิทยาลัยนครพนม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (พนักงานตามสัญญา พนักงานวิทยาลัย และพนักงานศูนย์ต่างๆ) สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบสภาพการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 2) ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 3) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานด้านวินัยและการรักษาวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 4) แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าและได้ดำเนินการตามแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 ความหมายของวินัย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นายร้อยพระจุลจอมเกล้าในงานพระราชทานกระบี่ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2524 ความว่า

“...วินัยแท้จริงมีอยู่สองอย่าง อย่างหนึ่งคือ วินัยตามที่ทราบกันและถือกัน อันได้แก่ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งคือวินัยในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับคอยควบคุมบังคับให้มีความจริงจังและให้ประพฤติปฏิบัติตามความจริงใจนั้นอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นสัจจาธิฐานหรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัยอย่างนี้ จัดเป็นตัววินัยแท้เพราะให้ผลจริงและแน่นอน ยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูลให้การถือการใช้นัยที่เป็นบทบัญญัตินั้น ได้ผลเที่ยงตรงถูกต้อง สมบูรณ์ เต็มเปี่ยมตามเจตนารมย์...”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526 : 744) ได้ให้ความหมายของคำว่า วินัย ว่าหมายถึง “การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ” “ข้อปฏิบัติหรือข้อบังคับ”

คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า “discipline” ซึ่ง Leon C. Megginson (อ้างในประวิณ นคร, 2528 : 23) อธิบายคำว่า “discipline” มาจากคำว่า “disciple” แปลว่า “follower” (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่าวินัยดีเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี (good leadership) ดังนั้น เมื่อพูดถึง “discipline” จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งแตกต่างกันเป็น 3 แ่ง คือ

1) discipline ในลักษณะที่เป็น “การควบคุมตนเอง” (self-control) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งอาจเรียกว่า “self – discipline” (อติวินัย)



2) discipline ในลักษณะที่เป็น “เงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ” (Condition for orderly behavior) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์กรให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่างๆ เช่น สร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น

3) discipline ในลักษณะที่เป็น “กระบวนการของนิติธรรม” (Judicial due process) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืนและการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ทำผิด

ประวิณ ญ นคร (2528 : 23-25) กล่าวว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายได้เป็น 2 ทาง คือ

1) ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบ สำหรับคนในองค์กร ในหมู่ในเหล่าในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบ ที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในวงการข้าราชการครูก็มีวินัยข้าราชการครูเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการครู

2) ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา หรือมีความเป็นระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน

มุสดี สัตยมานะ (2517 : 273) ให้ความเห็นว่า วินัย เป็นกระบวนการควบคุมและส่งเสริมความประพฤติ

ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ (อ้างในสำนักงาน ก.พ. 2531 : 1-2) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การสอนค่านิยมและจริยธรรมว่าวินัยอาจแยกได้เป็นสองส่วน คือ

1) วินัยทางกาย (physical discipline) ซึ่งหมายถึงระเบียบหรือเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติที่แสดงออกทางกายที่สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงความประพฤตินั้น โดยตรงว่าเป็นไปตามวินัยที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

2) วินัยทางจิต (mental discipline) เป็นระเบียบและความสำนึกในจิตใจที่จะควบคุมความประพฤติทางกายให้เป็นไปตามความต้องการ สิ่งที่จะประกันได้ว่าคนจะไม่ประพฤติออกนอกระเบียบก็คือความมีสติสัมปชัญญะ ความรู้จักผิดชอบชั่วดี หรือการมีวินัยทางจิตนั่นเองเมื่อมีวินัยทางจิตแล้วก็จะบังคับให้ความประพฤติของตนไปในแนวทางที่ถูกต้องอย่างแน่นอน ไม่มีใครจะบังคับตัวเองให้ประพฤติดีได้เท่ากับตัวเอง

โดยเฉพาะเมื่อมีวินัยทางจิตดีแล้วก็เป็นเครื่องรับประกันได้ว่าความประพฤติของคนๆ นั้น ย่อมจะเป็นไปในทางที่ดี และเพราะการมีวินัยทางจิตนี้เอง จึงสามารถทำได้โดยไม่ต้องมีใครบังคับหรือไม่ต้องใช้ความพยายามที่จะทำดี

สำนักงาน ก.พ. (2553 : 3) ได้ให้ความหมายของ วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

เมื่อนำคำอธิบายความหมายของวินัยจากแหล่งต่างๆ ดังกล่าวมาวิเคราะห์แล้ว จะเห็นได้ว่าคำว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายได้เป็น 2 นัยยะ กล่าวคือ

- 1) แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ และ
- 2) ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง จากความหมายดังกล่าวสามารถแบ่งวินัยเป็น 2 ประเภท ได้แก่ วินัยขององค์กรต่างๆ และวินัยส่วนตัวบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าการรักษาวินัยขององค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จได้หากได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นวินัยส่วนตัวบุคคล

## 2.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการ

คำปรารภตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเน้นให้ข้าราชการรักษาวินัยเป็นประจำด้วยตนเอง มิใช่เป็นหน้าที่ของใครที่ไหนจะต้องมาคอยควบคุมดูแลวินัยให้แสดงถึงความห่วงใยและเล็งเห็นว่า ถ้าหากข้าราชการขาดวินัยแล้ว ข้าราชการพลเรือนจะพากันไม่ปฏิบัติกรอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หรือใช้สิทธิของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบเพื่อหาประโยชน์มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นซึ่งเป็นการทุจริต เรียกกันว่า “คอร์รัปชั่น” ซึ่งเป็นทางนำความล้มเหลว ล่มจม เสื่อมโทรมสู่ตนเอง แล้วท้ายที่สุดก็คือสังคมและประเทศ<sup>1</sup>

ในการบริหารและปกครองประเทศ ระบบราชการถือว่าเป็นระบบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำรงอยู่ของประเทศ เนื่องด้วยเป็นองค์กรหลักในการจัดให้มีบริการสาธารณะ และควบคุมดูแลผลประโยชน์ของ

<sup>1</sup> ส่วนหนึ่งของบทวิทยุออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย โดยฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. (อ้างในเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคณะ, 2530 : 9-10)

ชาติ แม้ประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายครั้งที่กระทบถึงโครงสร้างอำนาจในการปกครองประเทศแต่ระบบราชการก็ยังคงดำรงอยู่เพื่อปฏิบัติภารกิจสำคัญดังกล่าว โดยมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารราชการ และข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการซึ่งจะต้องติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชนเมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็就会有ความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ ในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทางราชการส่งผลให้การดำเนินงานและบริหารราชการสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมั่นคงในกรอบแห่งวินัยข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งหากขาดวินัยดังกล่าว คำปรารภตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ข้างต้นแล้ว ก็จะทำให้ราชการเสียหายงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายไร้ประสิทธิภาพขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ยิ่งถ้าข้าราชการขาดวินัยถึงขนาดมีแต่ทุจริตคดโกง ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติตนเหลวไหลกันทั่วไปก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมก็ได้เพราะจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการนั้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ และความผาสุกของประชาชน ดังนั้นการรักษาวินัยข้าราชการจึงมีความสำคัญเป็นอันมากก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อราชการ และตัวบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม (สำนักงาน ก.พ., 2553 : 3-4) ดังนี้

### 1 ผลดีของวินัยต่อราชการ

- (1) เพิ่มพลังงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ก็จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- (2) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อข้าราชการตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์แล้ว ก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างคุ้มค่าและอย่างประหยัด
- (3) ทำให้ประชาชนศรัทธา นอกจากประชาชนจะศรัทธาต่อตัวข้าราชการเองแล้วยังส่งผลให้ประชาชนศรัทธาต่อหน่วยงานและศรัทธาต่อรัฐบาลอีกด้วย

### 2 ผลดีของวินัยต่อตัวบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

- (1) มีความภูมิใจ ที่ได้กระทำความดี มีวินัยดี ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ทำให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดีแล้วจะทำงานอะไรก็สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้พบเห็น

(3) ทำให้มีความเจริญ ในหน้าที่การทำงาน เมื่อมีวินัยดี ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นที่ เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

### 2.3 วินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

วินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม คือ แบบแผนความประพฤติ ที่กำหนดให้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติ ปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร (สำนักงาน ก.พ., 2553 : 17) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หลักของทางราชการนอกจากนี้ วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาวิชาชีพอของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อ อารงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย ดังนั้น วินัยข้าราชการพลเรือนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพซึ่งมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวมและต่อตัวข้าราชการวินัยข้าราชการได้กำหนดไว้ใน กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในแต่ละประเภท

สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานวิทยาลัยนครพนม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (พนักงานตามสัญญา พนักงานวิทยาลัย และพนักงานศูนย์ต่างๆ) กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ข้อบังคับมหาวิทยาลัย นครพนม ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ. 2537 กำหนดไว้ในหมวดวินัยและการรักษา วินัย ซึ่งบัญญัติให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมจะต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่ บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มการรักษาวินัย ดังนี้

#### 1) วินัยต่อประเทศชาติ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

#### 2) วินัยต่อประชาชน

(1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องต้อนรับ ให้ความเป็นธรรม และให้การ สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำ ร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการ อย่าง ร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

### 3) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิด

วินัยอย่างร้ายแรง

(2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็น

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการข้าม

ผู้บังคับบัญชา

### 4) วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎหมาย

### 5) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(1.1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

(1.2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องรักษาความลับของทางราชการการเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(7) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ การประมาทเลินเล่อให้หน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(8) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(9) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

## 6) วินัยต่อตนเอง

บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสีย

การกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

## 2.4 การรักษาวินัย

ผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดหน้าที่ในการรักษาวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมไว้ ดังนี้

(1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดวินัยและการรักษาวินัย ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมแต่ละประเภท โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ประเวณี ณ นคร (2528 : 33-38) กล่าวถึง การรักษาวินัย ได้แก่

- (1) การที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย
- (2) การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย
- (3) การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

ผิดวินัย

(4) การดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมผู้กระทำความผิด

วินัย

นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงวิธีการในการรักษาวินัย ซึ่งแบ่งออกเป็นการรักษา วินัยของตนเอง และการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

**การรักษาวินัยของตนเอง** มีวิธีการปฏิบัติดังนี้ คือ

(1) เรียนรู้และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยของวงการที่ตนสังกัดอยู่ว่า มีกำหนดให้ ฟังปฏิบัติอย่างไร และห้ามกระทำอย่างไรบ้าง

(2) สำนึกในหน้าที่ว่า เมื่อตนมาอยู่ในวงการนั้นก็ต้องทำตามแบบอย่างของ วงการนั้นหรือจะต้องรักษาวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมประเภทนั้นๆ

(3) ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัยจะช่วยสร้างความดีความเจริญและ ความสำเร็จให้แก่ตนเอง และส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงส่วนรวมด้วย

(4) ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติในข้อห้าม (วินัย) ดังกล่าวนั้น โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องส่งเสริมและดูแล รมณ์ตระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ทั้งนี้อาจนำหลักพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มา ปรับใช้เป็นวิธีการรักษาวินัย มีอยู่ 2 แนวทาง คือ

(1) การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีบังคับ วิธีนี้จะบังคับให้คนมีวินัยโดยการควบคุม ดูแลกำกับ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มีการวางข้อปฏิบัติ และวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน อันเป็นกระบวนการของ วินัยบังคับ (authoritarian discipline) ผู้นิยมใช้วิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความกลัว คือ กลัว ผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำผิด ความกลัวจะเป็นพลังผลักดันให้คนมี วินัย การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับนี้ถือเป็นวินัยว่า ความรับผิดชอบในการรักษาวินัยเป็นภาระเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยถือปรัชญาว่า “ใครทำดีก็ได้ดี ใครทำชั่วก็ได้ชั่ว” ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ “ให้ดีให้ชั่ว” คือคอยบำเหน็จ ความชอบ ดูแล สั่งการ กำกับ ตรวจสอบ และคอยจ้องจับผู้กระทำผิดมาลงโทษ การรักษาวินัยตามวิธีนี้มุ่งควบคุม ให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล (individual discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบนิเสธ (negative discipline) คือ มุ่งไปในทางปราบปราม การรักษาวินัยตามวิธีนี้จะกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ หรือ คำสั่ง และหนุหลังด้วยมาตรการลงโทษ บางตำราจึงเรียกรักษาวินัยแบบนี้ว่า punitive discipline (ทัณฑ์ วินัย)

(2) การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีจูงใจ เป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructive discipline) และป้องกัน (preventive discipline) คือ หาทางป้องกันไม่ให้เกิดวินัย และ จูงใจให้คนมีวินัยด้วยวิธีการส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้คนทำงานด้วย ความรับผิดชอบด้วยอุดมการณ์ในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจสามัคคี ประสานงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ผู้ที่นิยมวิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้ทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก คือ รัก งาน รักหน่วยงานรักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน รักสังคม ตลอดจนรักดี รักชื่อเสียง และภูมิใจในความสำเร็จใน ชีวิตของเขาความรักจะเป็นพลังจูงให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเป็นอัตโนมัติวินัย (self-discipline) การรักษาวินัยโดยวิธีจูง ใจนี้ถือเป็นวินัยว่าความรับผิดชอบในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นภาระของผู้บังคับบัญชาก็ทางหนึ่ง ด้วย โดยถือปรัชญาว่า วินัยของคนในหน่วยงานใดจะดีหรือไม่ดีเพียงใด มีผลส่วนหนึ่งมาจากการจัดการของผู้นำ ของหน่วยงานนั้น

### 1) บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้บังคับบัญชาในฐานะมีหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงมีความสำคัญเป็นอันมากในการรักษาวินัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ทั้งบทบาทในการส่งเสริมให้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมีวินัย ในทางป้องกันหรือดูแลระมัดระวังไม่ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม



กระทำผิดวินัย และในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิด โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวทาง (สำนักงาน ก.พ., 2553 : 52-53) ดังนี้

1.1) เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ผู้บังคับบัญชา จึงมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการด้วยประการต่างๆ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย เช่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สั่งสอนแนะนำและดำเนินการต่างๆ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดีและมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

1.2) ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เช่น การเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

1.3) ปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย เป็นการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เมื่อมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้สืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลต้องดำเนินการทางวินัยโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ผู้บังคับบัญชาละเลยหรือปฏิบัติโดยไม่สุจริต ถือว่ากระทำผิดวินัย

## 2) โทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมาย (สำนักงาน ก.พ., 2553 : 12) ดังนี้

- (1) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- (2) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
- (3) เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- (4) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทาง

ราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ.2537 ได้กำหนดโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงมี 3 สถาน ดังต่อไปนี้

### ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(1) ภาคทัณฑ์ เป็นโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

นอกจากนี้ ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ดังนั้น หากผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเงินเดือน ก็อาจได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้

(2) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะใช้คำว่าตัดเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการจะใช้คำว่าตัดเงินค่าตอบแทน ส่วนลูกจ้างประจำจะใช้คำว่าตัดค่าจ้าง เป็นการลงโทษตัดเงินเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินแต่ละเดือน และเป็นจำนวนเดือน เช่น ตัดเงินเดือน หรือตัดค่าตอบแทน หรือตัดค่าจ้าง 5% เป็นเวลา 2 เดือน เมื่อพ้นเวลา 2 เดือนแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนตามปกติ ทั้งนี้ ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะได้ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

(3) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะใช้คำว่าลดเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการจะใช้คำว่าลดขั้นค่าตอบแทน ส่วนลูกจ้างประจำจะใช้คำว่าลดขั้นค่าจ้าง เป็นการลดเงินเดือนของผู้นั้นลงเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ทั้งนี้ ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมีใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

### ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัย พ.ศ.2551 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ.2537 ได้กำหนดโทษทางวินัยร้ายแรงมี 2 สถาน ดังต่อไปนี้

(1) ปลอดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญ  
เสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ

(2) ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

ยกเว้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ได้  
กำหนดโทษทางวินัยร้ายแรงมี 1 สถาน คือ ไล่ออก

สรุป โทษของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา พนักงานวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ จะมีการกำหนดโทษทางวินัย 5 สถาน ตามพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
นครพนม ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัย พ.ศ.2551 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วน  
ราชการ พ.ศ.2537 ส่วนพนักงานราชการจะมีการกำหนดโทษทางวินัยไว้เพียง 4 สถาน ตามระเบียบสำนัก  
นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่งขึ้นกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมผู้นั้นจะอยู่สถานะ  
ประเภทใด

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณา ปรากฏว่ากรณีมีมูล  
อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการ  
สอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูก  
กล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมี  
อำนาจสั่งบรรจุ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้ที่มีอำนาจตาม  
กฎหมายที่ให้อำนาจไว้แล้ว เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชา  
ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ส่งเรื่องให้ ก.บ.ม. พิจารณา ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
นครพนม ว่าด้วยการสั่งลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2551 เมื่อ ก.บ.ม. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่ง  
บรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติของ ก.บ.ม. การลงโทษปลอดออกหรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีความผิดที่  
ปรากฏชัดแจ้งผู้บังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้แต่ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งข้อกล่าวหาได้  
เต็มที่ ส่วนกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม  
กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ต้องส่งเรื่องให้ ก.บ.ม.  
พิจารณา เมื่อ ก.บ.ม. ดังกล่าวมีมติให้ลงโทษปลอดออกหรือไล่ออกผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จึงสั่งให้เป็นไปตามนั้น

## 2.5 สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

สำนักงาน ก.พ. (2553 : 4) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

1) สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อบรมมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ตั้งงานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

2) สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ซะลาใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

เคลือวัลย์ ล้อมภิชาติ และคณะ (2530 : 38-42)<sup>2</sup> ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมาจากเหตุส่วนตัว และเหตุจากด้านการงาน ดังนี้

1) เหตุส่วนตัวมี 8 สาเหตุ คือ

(1) เงินไม่พอใช้ เป็นกรณีเงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานานุกรม พบในข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็ต้องดิ้นรนหามาเพิ่มเติมเพื่อให้พอใช้ บางก็หารายได้พิเศษหลังเวลาราชการ บางก็ต้องแอบใช้เวลาของราชการ บางก็หามาโดยมิชอบ แต่เงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และเงินไม่พอใช้เงินเพราะความต้องการสะสมทรัพย์ให้มากๆ ตามกิเลสและความโลภ แก่ยาก ช่วยเหลือไม่ได้ เพราะไม่รู้จักพอ

(2) เครื่องมีนเมา เมื่อดื่มไปมากๆ ทำให้ขาดสติ เมื่อขาดสติการกระทำผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

(3) เรื่องเพศ อันจะถือว่าเป็นความผิดวินัยได้แก่การได้เสียแล้วไม่เลี้ยงดูมีปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ที่มีครอบครัวแล้ว มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

(4) การพนัน ในประเภทห้ามขาดข้าราชการไปเล่นผิดทั้งกฎหมายและวินัย ได้แก่ ไพ่ถั่ว โปไฮโลว์ ลูกเต๋า หวยเถื่อน ฯลฯ ส่วนประเภทได้รับอนุญาตแล้วเล่นได้ ได้แก่ มวย ม้า ชนวัว ชนไก่ ฯลฯ

แต่หากหมกมุ่นลุ่มหลงในที่สุดเป็นการเสียเวลา เสียงาน เสียทรัพย์ อาจเป็นหนี้สิน เป็นช่องทางในการกระทำผิดวินัยเรื่องอื่นๆ ได้

(5) เที้ยวกลางคืน โดยปกติไม่เป็นความผิดวินัย แต่การเที่ยวตามแหล่งอบายมุขบ่อยๆ ทำให้เสียงานได้ และการเที่ยวประเภทนี้ มีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเงินไม่พออาจไปหารายได้ในทางมิชอบได้

(6) สุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์ เป็นสาเหตุให้กระทำผิดวินัยได้เหมือนกัน คือ ทำให้เข้าใจคำสั่งผิด การขาดราชการ ฯลฯ

<sup>2</sup> รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข เล่มที่ 1 บทนำ

(7) ความยุ่งยากในครอบครัว เป็นสาเหตุของกากระทำได้เช่น ผู้ที่ต้องทำงานใกล้ชิดประชาชน เมื่อมีปัญหาจากครอบครัวก็อาจจะมาระบายกับประชาชนจนถึงขั้นเป็นความผิดได้

(8) นิสัยบกพร่องของตนเองมีโอกาสกระทำได้ หากเดิมมีนิสัยประจำตัวไปในทางไม่ดีเช่น บางคนมีนิสัยขี้โมโห วิวาท บางคนมีนิสัยชอบการทุจริต บางคนเห็นว่าตนเองเก่งที่สุดคนอื่นไม่เก่งเลย ฯลฯ ความบกพร่องเหล่านี้เมื่อมีอยู่ในตัวแล้วก็มีโอกาสที่จะทำผิดวินัยได้เสมอ

## 2) เหตุจากด้านการทำงานมี 11 สาเหตุ คือ

(1) การใช้คนที่มีความรู้อย่างเดียวโดยขาดประสบการณ์และความสามารถ อาจทำให้นั้นล่าช้าไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นมีโอกาสทำผิดวินัยได้ง่าย และยิ่งไปกว่านั้นก็อาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการได้มาก

(2) การใช้คนที่มีความสามารถสูงแต่ให้มาทำงานที่ไม่สำคัญ หรือให้ทำงานง่ายๆโดยไม่ได้ใช้ โดยความรู้ความสามารถที่ร่ำเรียนมา ก็อาจเป็นทางให้ข้าราชการผู้นั้นทำผิดวินัยได้ง่ายเหมือนกัน

(3) งานมากเกินไป คนเดียวทำหลายตำแหน่งหลายหน้าที่

(4) หัวหน้างานไม่มีความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น ความรู้ความสามารถต่ำ นิสัยไม่ดีเห็นแก่ตัว มนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี บริหารงานไม่เป็น รวมอำนาจเผด็จการ เอาแต่ความดีความผิดขัดทอดลูกน้อง ฯลฯ

(5) ไม่รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ ธรรมเนียมทางปฏิบัติของหน่วยงานซึ่งอาจเป็นกรณีที่ข้าราชการในหน่วยงานไม่รู้เลยเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำ รู้ไม่พอเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และรู้ไม่แม่นยำเพราะการชี้แจงอบรมไม่ดีพอ เอกสารคู่มือไม่สมบูรณ์

(6) ไม่รู้ว่าทำอะไรผิดวินัยอย่างไร

(7) ตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา และข้าราชการระดับบังคับบัญชา เมื่อกลายเป็นผู้ทำผิดวินัยเสียเองกลับไม่มีการพิจารณาโทษจากระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ผู้น้อยก็อาจจะถือเป็นตัวอย่าง ตลอดจนข้าราชการระดับทั่วไปก็ทำตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เพื่อนพ้องได้เหมือนกัน เช่น มาทำงานสายกลับเอาบายๆ ฯลฯ โดยผู้บังคับบัญชาไม่เคยว่า

(8) โอกาสเปิดช่องล่อใจ เช่น คนเดียวรับผิดชอบเงินจำนวนมากๆ แล้วไม่ค่อยดูแลว่ามีำนำเงินส่งคลังตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งก็อาจเป็นโอกาสให้เกิดทุจริตเอาเงินนั้นไปใช้ส่วนตัวได้ โอกาสเปิดช่องล่อใจอาจจะเกิดจากช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่อาจทำให้เกิดการทุจริตมิชอบกันได้

(9) การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

(10) การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และอาจจะกลายเป็นเยี่ยงอย่างของคนอื่น

(11) ปัญหาเรื่องของขวัญและกำลังใจ อาจเกิดจากความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวังเฉื่อยชา ผลที่ตามมาคือการทำงานด้วยถ้อยสมรรถภาพและความประพฤติน้อยยาน

นอกจากนี้ สมาน รังสิโยภุชณ์ (2535) ได้กล่าวเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วามมนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความสำเร็จไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อม

## 2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องทัศนคติ

### 1) ความหมายของทัศนคติ

Shaver (อ้างในรุ่งทิพย์ สมานรักษ์, 2536 : 38) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลอันมีความโน้มเอียง หรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งหรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

Belking and Skydell (อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งต่างๆ เหล่านั้น โดยความรู้สึกนี้แย่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

(2) ความรู้สึกในทางลบ ซึ่งเป็นการแสดงออกในลักษณะความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

(3) ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใดๆ

ติน ปรัชญพฤกษ์ (2538) ให้ความหมายไว้ว่าทัศนคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้ และกลายเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจึงอาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่บุคคลเคยมีประสบการณ์ และจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติหากมีทัศนคติในทางบวกต่อสิ่งเร้า พฤติกรรมที่ตอบโต้จะแสดงออกมาในทางเสริมสร้าง

ในทางกลับกันหากบุคคลมีทัศนคติในทางลบต่อสิ่งเร้าก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางต่อต้านหรือขัดขวางสิ่งเร้า นั้น

## 2) องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (Robert Rosenthal and Ralph L. Rosnow, 1984 : 79)

(1) Cognitive Component เป็นองค์ประกอบด้านความเชื่อความคิดและวิธีการมองสิ่งต่างๆ ของบุคคล บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นด้วยว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้สึกในเชิงประเมินค่าสิ่งนั้น ดังนั้น ในการวัดทัศนคติผู้วัดจะต้องแน่ใจว่าผู้ถูกวัดนั้นจะต้องมีความรู้หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นมากพอประมาณ ถ้าผู้ถูกวัดไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องนั้นก็ไม่สามารถวัดทัศนคติของบุคคลนั้น

(2) Affective Component หรือ Feeling Component เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินสิ่งเร้านั้นว่ารู้สึกอย่างไร พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ

(3) Action Tendency Component หรือ Behavioral component เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลถือประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ตามความคิดหรือความเชื่อของตน

โดยปกติการวัดทัศนคติส่วนมากผู้วัดจะมุ่งวัดองค์ประกอบด้านความรู้และด้านความรู้สึก (องค์ประกอบที่ 1 และ 2 )

## 3) การเกิดทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 64-65) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติ ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่งทัศนคติ (Source of Attitude) ต่างๆ ที่อยู่มากมาย และแหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

(1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน

(2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from other) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่นได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่างๆ ตามที่เคยรับรู้มา

(3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

(4) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factor) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

#### 4) การวัดทัศนคติ

วิธีการวัดทัศนคติแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ วิธีแรกเป็นการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง ซึ่งต้องใช้เวลากำลังคน และค่าใช้จ่ายสูงมาก ส่วนวิธีที่ 2 ใช้มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นวิธีที่ให้ผู้คลรายงานตนเอง (Self Reported) ซึ่งวิธีการที่ 2 นี้ได้รับการพัฒนาจนเป็นที่นิยมใช้

การวัดทัศนคติโดยใช้มาตรวัด (Attitude Scale) ที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ วิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) วิธีของเธอร์สตัน (Thurstone Scale) วิธีของกัตต์มัน (Guttman Scale) และวิธีการจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic differential Scale)

วิธีการวัดทัศนคติของ Likert เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากสำหรับการทำวิจัย โดย Likert ได้กำหนด scale ในการรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่แสดงว่ามีท่าทีทางบวกหรือทางลบต่อแต่ละเรื่อง หรือต่อของแต่ละสิ่ง ผู้ที่ถูกศึกษาจะบอกว่าเห็นด้วยกับหัวข้อแต่ละหัวข้อที่ทำการศึกษา การให้คะแนนก็ให้โดยการรวมคะแนนทั้งหมดของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งตัวเลขที่บรรจุลงในมาตรวัดประกอบด้วยตัวเลขที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางบวกและในทางลบ และมีจำนวนพอๆ กัน ส่วนข้อความหรือข้อความอาจมีประมาณ 18-20 ข้อ ครอบคลุมหัวข้อที่ทำการศึกษา การกำหนดน้ำหนักคะแนน โดยการตอบแต่ละตัวเลือกกระทำภายหลังที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method

#### 5) ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ทัศนคติมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นไปในทิศทางใดย่อมจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถวางแผนและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้อย่างถูกต้อง (ภิรมย์ เจริญผล, 2538) ซึ่งประโยชน์ของการวัดทัศนคติสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เองจะเป็น



เครื่องมือทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใด นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

(2) วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บุคคลในสังคมนั้นควรจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกันซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม

(3) วัดเพื่อหาทางแก้ไข การวัดทัศนคติจะทำให้ทราบว่า บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งไปในทางใดดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหนึ่งจะช่วยให้เราสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขลักษณะที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

(4) วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่างๆ กัน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ และคณะ (2530)** ได้ทำการศึกษา “การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า สาเหตุของข้าราชการกระทำผิดวินัย มีดังนี้

1. ปัญหาเศรษฐกิจ คือปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เงินไม่พอใช้ซึ่งมักเกิดขึ้นกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลางที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีผลทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยในเรื่อง การใช้เวลาราชการหารายได้พิเศษ การทุจริต และการหากินกับตำแหน่งหน้าที่

2. ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทางคุณธรรมของข้าราชการการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวก ใช้อำนาจในการเมืองที่ผิด ไม่มีคุณธรรม การสั่งการให้ข้าราชการประจำกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการประจำ เป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย

3. ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือยการแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ความไม่เป็นระเบียบ และการยกย่องคนรวย ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

4. ปัญหาระบบราชการ ได้แก่

(1) การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพในการควบคุมการทำงาน

(2) กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

(3) หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจ และทำผิดวินัย

**สุรศักดิ์ บุตุตา (2531)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุยังน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนน้อย ระดับตำแหน่ง 1 – 3 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี โดยสรุปคือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้เนื่องจากมูลเหตุสำคัญหลายประการ คือ

1. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก เนื่องจากขาดความระมัดระวังต่อจุดมุ่งหมายที่ว่าระเบียบวินัยมีไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาสได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก

2. ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการบริหารงานของประเทศ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่สัมผัสกับประชาชนโดยตรง โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมากทั้งที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง และประชาชนที่มารับบริการจากข้าราชการอื่น

3. ความจำเป็นในการครองชีพ เนื่องจากข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือน และสวัสดิการไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อรายได้ไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องดิ้นรนหาทางให้มีรายได้พอครองชีพ เช่น หลบหลี่ยงงานไปทำธุรกิจส่วนตัว หรืออาจทุจริต ประพฤติมิชอบในหน้าที่ได้เมื่อมีโอกาส

4. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยในเรื่องระเบียบวินัย ซึ่งรวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจงเกี่ยวกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการกระทำผิดวินัยแล้วก็ปล่อยปละละเลยไม่แนะนำ ตักเตือน หรือลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณี ทั้งๆ ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติกำหนดหน้าที่ดังกล่าวไว้

5. อุปนิสัยส่วนตัว ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการเลี้ยงดู การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ซึ่งแตกต่างกันออกไปทั้งดีและไม่ดี

**พ.ต.ท. ถาวร ศรีพฤษ์ (2538)** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภาค 5 จากกลุ่มข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในปี พ.ศ. 2537 พบว่า สาเหตุ

ที่ทำให้ต้องกระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบสวนเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาหย่อนยานในการดูแลรักษา วินัยเมื่อกระทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษทำให้เกิดความเคยชิน เห็นการกระทำผิดเป็นเรื่องเล็กน้อย การมีรายได้ ไม่เพียงพอไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเนื่องจากมีอิทธิพลอื่นที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของตำรวจทั้ง ภายนอกและภายในองค์กร แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องทราบความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และหาทางแก้ไขหรือช่วยเหลือให้ ดีขึ้น การกระทำตนของผู้บังคับบัญชาให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรกำหนดค่าครองชีพให้ สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

**ทวี สารวิสิทธิ์ (2541)** ได้ทำการศึกษา ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีทัศนความรู้สึกรู้สึกต่ออาชีพหรือหน้าที่ราชการไม่ดีนัก อยู่ในระดับปาน กลางค่อนข้างต่ำ จึงส่งผลต่อการหย่อนยานทางวินัย นำไปสู่ปัญหาและสาเหตุของการละเมิดและกระทำผิดทาง วินัยค่อนข้างสูงเพราะคนในองค์กรไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ขาดความกระตือรือร้น ต่อตำแหน่งหน้าที่ กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในส่วนของ การปกครองบังคับบัญชาขาด ความเอาใจใส่กวดขันดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาฉะนั้นในส่วนของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นสมควรที่ จะต้องสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อมีการ ประพฤติผิดหรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ตลอดจนถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัคมัธยัสถ์อดออม และมุ่ง เสริมสร้างจริยธรรม ปลูกฝังอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานอย่างแน่ว แน่

**ประมวล ดอกพงษ์กลาง (2541)** ได้ทำการศึกษา สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน การศึกษา หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรายได้และสวัสดิการ ความจำเป็นด้านเศรษฐกิจภาระการใช้จ่ายและการมีหนี้สิน ภาวะการบีบคั้นจากสังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ใน สังคม การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ความไม่เป็นธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา การ ขาดจิตสำนึกและอุดมการณ์อันเนื่องมาจากระบบการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นตำรวจยังไม่ดีเพียงพอ ตลอดจน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีมากเกินไปมีการซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน บังคับต่างๆ เหล่านี้มี ส่วนสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันแล้วนำไปสู่การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**ปริยา กองรอด (2551)** ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่า สภาพการกระทำผิดวินัย ของทหารส่วนใหญ่เป็นการฝ่าฝืนแบบธรรมเนียมทหาร การขาดราชการ การประพฤตินั้นไม่เหมาะสมและการฝ่า

ผืนข้อบังคับว่าด้วยการเคารพตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเผอเรอ และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางครอบครัวและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานด้านการควบคุมวินัยทหาร การลงโทษผู้กระทำผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามขั้นตอนของแบบธรรมเนียมทหาร และไม่ละเลยต่อผู้กระทำผิดรวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังพลเข้าใจในกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบธรรมเนียม และบทบาทภาระหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ จัดให้กำลังพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยทหาร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย ผู้บังคับบัญชาควรนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงานและควบคุมวินัยทหารของกำลังพล ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึก อุทิศการณ์ให้ประพฤติอยู่ในแบบธรรมเนียมทหารควบคู่กับการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาด้านการกระทำผิดวินัยทหารของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

### บทที่ 3

## หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้ศึกษาได้นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมาเป็นกรอบในการการวิเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมต่อไป

#### 3.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

##### หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 37 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

มาตรา 38 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 39 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 40 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการ รายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 41 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีคุณภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิตนักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 42 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของการกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

มาตรา 43 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ ผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

มาตรา 44 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 45 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความความคิดเห็นและขอเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

มาตรา 46 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑชน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑชน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

มาตรา 47 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด 6 ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 48 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามมาตรานี้ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออก

จากราชการ

### 3.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 3 “ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ระหว่างบทคำนิยามคำว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” และคำว่า “สภาสถาบันอุดมศึกษา” ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”

#### หมวด 9 การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา 65/1 “การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา”

### 3.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

#### หมวด 8 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 26 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ 27 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ



ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 29 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 30 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 31 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 32 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ 33 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 34 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณตามที่คณะกรรมการ ก.บ.ม. กำหนด

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ 35 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 36 หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยในบังคับบัญชาผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด 8 ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 37 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินค่าตอบแทน

(3) ลดขั้นค่าตอบแทน

โทษทางวินัยร้ายแรง

(4) ปลดออก

(5) ไล่ออก

### 3.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

#### หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 22 พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ 23 พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด

พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ 24 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ  
 (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของบังคับบัญชาตามข้อ 22 จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการทำงาน

(7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(9) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 25 เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูก

กล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ 25 ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตอบแทน หรือลดขั้นเงินเดือนตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ 27 ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

### 3.5 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

#### หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 28 ลูกจ้างประจำต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ลูกจ้างประจำผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5

ข้อ 29 ลูกจ้างประจำต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 30 ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 31 ลูกจ้างประจำต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ 32 ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 33 ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติ

ตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 34 ลูกจ้างประจำต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ 35 ลูกจ้างประจำต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 36 ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ใช้ได้แต่เมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 37 ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ 38 ลูกจ้างประจำต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 39 ลูกจ้างประจำต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและให้นำจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ข้อ 40 ลูกจ้างประจำต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 41 ลูกจ้างประจำต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้ง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างประจำด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ขอ 42 ลูกจ้างประจำต้องต้อนรับ ให้ความสะดวกและให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ขอ 43 ลูกจ้างประจำต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ขอ 44 ลูกจ้างประจำต้องไม่เป็นการจัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ขอ 45 ลูกจ้างประจำต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วยโดยอนุโลม

ขอ 46 ลูกจ้างประจำต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ขอ 47 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้ถูกกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้ผู้ใด กระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ถ้าเห็นว่าการผิดไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ถ้าเห็นว่าการผิดมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ขอ 48 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดค่าจ้าง
- (3) ลดชั้นค่าจ้าง
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ขอ 49 การลงโทษลูกจ้างประจำให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยความพยายาม โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิดในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิดวินัยในกรณีใดตามขอใดการ

## บทที่ 4

### ผลของการวิเคราะห์

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมสำหรับครั้งนี้ ศึกษาข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาที่ทำงานด้านสอบสวนมาเป็นเวลา 10 ปี แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาประกอบกับกฎหมายที่เกี่ยวกับกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมาเป็นกรอบในการการวิเคราะห์ ทำให้สรุปสาเหตุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม มีทั้งเหตุผลส่วนตัว และเหตุจากด้านการทำงาน ซึ่งแยกได้ดังนี้

#### 1. เหตุส่วนตัวมี 8 สาเหตุ คือ

(1) เงินไม่พอใช้ เป็นกรณีเงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานานุกรม พบในข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็ต้องดิ้นรนหาเงินเพิ่มเติมเพื่อให้พอใช้ บ้างก็หารายได้พิเศษหลังเวลาราชการ บ้างก็ต้องแอบใช้เวลาของราชการ บ้างก็หามาโดยมิชอบ แต่เงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และเงินไม่พอใช้เงินเพราะความต้องการสะสมทรัพย์ให้มากๆ ตามกิเลสและความโลภ แก่ยาก ช่วยเหลือไม่ได้เพราะไม่รู้จักพอ

(2) เครื่องดื่มเมามากๆ เมื่อดื่มไปมากๆ ทำให้ขาดสติ เมื่อขาดสติการกระทำผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

(3) เรื่องเพศ อันจะถือว่าเป็นความผิดวินัยได้แก่การได้เสียแล้วไม่เลี้ยงดูมีปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ที่มีครอบครัวแล้ว มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

(4) การพนัน ในประเภทห้ามขาดข้าราชการไปเล่นผิดทั้งกฎหมายและวินัย ได้แก่ ไพ่ ถั่ว โปไฮโลว์ ลูกเต๋า หวยเถื่อน ฯลฯ ส่วนประเภทได้รับอนุญาตแล้วเล่นได้ ได้แก่ มวย ม้า ชนวัว ชนไก่ ฯลฯ

แต่หากหมกมุ่นลุ่มหลงในที่สุดเป็นการเสียเวลา เสียงาน เสียทรัพย์ อาจเป็นหนี้สิน เป็นช่องทางในการกระทำผิดวินัยเรื่องอื่นๆ ได้

(5) เทียวกลางคืน โดยปกติไม่เป็นความผิดวินัย แต่การเที่ยวตามแหล่งอบายมุขบ่อยๆ ทำให้เสียงานได้ และการเที่ยวประเภทนี้ มีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเงินไม่พออาจไปหารายได้ในทางมิชอบได้

(6) สุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์ เป็นสาเหตุให้กระทำผิดวินัยได้เหมือนกัน คือ ทำให้เข้าใจคำสั่งผิด การขาดราชการ ฯลฯ

(7) ความยุ่งยากในครอบครัว เป็นสาเหตุของกากระทำผิดได้เช่น ผู้ที่ต้องทำงานใกล้ชิดประชาชน เมื่อมีปัญหาจากครอบครัวก็อาจจะมาระบายกับประชาชนจนถึงขั้นเป็นความผิดได้



(8) นิสัยบกพร่องของตนเองมีโอกาสกระทำผิดได้ หากเดิมมีนิสัยประจำตัวไปในทางไม่ดีเช่น บางคนมีนิสัยขี้โมโห ใจวู่วาม บางคนมีนิสัยชอบการทุจริต บางคนเห็นว่าตนเองเก่งที่สุดคนอื่นไม่เก่งเลย ฯลฯ ความบกพร่องเหล่านี้เมื่อมีอยู่ในตัวแล้วก็มีโอกาสที่จะทำผิดวินัยได้เสมอ

## 2. เหตุจากด้านการทำงานมี 11 สาเหตุ คือ

(1) การใช้คนที่มีความรู้อย่างเดียวโดยขาดประสบการณ์และความสามารถ อาจทำให้งานนั้นล่าช้าไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นมีโอกาสทำผิดวินัยได้ง่าย และยิ่งไปกว่านั้นก็อาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการได้มาก

(2) การใช้คนที่มีความสามารถสูงแต่ให้มาทำงานที่ไม่สำคัญ หรือให้ทำงานง่ายๆโดยไม่ได้ใช้โดยความรู้ความสามารถที่ร่ำเรียนมา ก็อาจเป็นทางให้ข้าราชการผู้นั้นทำผิดวินัยได้ง่ายเหมือนกัน

(3) งานมากเกินไป คนเดียวทำหลายตำแหน่งหลายหน้าที่

(4) หัวหน้างานไม่มีความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น ความรู้ความสามารถต่ำ นิสัยไม่ดี เห็นแก่ตัว มนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี บริหารงานไม่เป็น รวมอำนาจเผด็จการ เอาแต่ความดีความผิดขัดทอดลูกน้อง ฯลฯ

(5) ไม่รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ ธรรมเนียมทางปฏิบัติของหน่วยงานซึ่งอาจเป็นกรณีที่ข้าราชการในหน่วยงานไม่รู้เลยเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำ รู้ไม่พอเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และรู้ไม่แม่นยำเพราะการชี้แจงอบรมไม่ดีพอ เอกสารคู่มือไม่สมบูรณ์

(6) ไม่รู้ว่าทำอะไรผิดวินัยอย่างไร

(7) ตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา และข้าราชการระดับบังคับบัญชา เมื่อกลายเป็นผู้ทำผิดวินัยเสียเองกลับไม่มีการพิจารณาโทษจากระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ผู้น้อยก็อาจจะถือเป็นตัวอย่างตลอดจนข้าราชการระดับทั่วไปก็ทำตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เพื่อนพ้องได้เหมือนกัน เช่น มาทำงานสายกลับเอาบ้ายๆ ฯลฯ โดยผู้บังคับบัญชาไม่เคยว่า

(8) โอกาสเปิดช่องล่อใจ เช่น คนเดียวรับผิดชอบเงินจำนวนมากๆ แล้วไม่ค่อยดูแลว่ามีเงินนำเงินส่งคลังตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งก็อาจเป็นโอกาสให้เกิดทุจริตเอาเงินนั้นไปใช้ส่วนตัวได้ โอกาสเปิดช่องล่อใจอาจจะเกิดจากช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่อาจทำให้เกิดการทุจริตมิชอบกันได้

(9) การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

(10) การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และอาจจะกลายเป็นเยี่ยงอย่างของคนอื่น

(11) ปัญหาเรื่องของขวัญและกำลังใจ อาจจะทำให้เกิดจากความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวังเฉื่อยชา ผลที่ตามมาคือการทำงานด้วยถ้อยสุจริตภาพและความประพฤติน้อยลง

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่ทำให้เกิดผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม เนื่องจากมนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมนั้นพอสรุปได้ ดังนี้

- 1) ความจำเป็นในการครองชีพ
- 2) อบายมุข
- 3) สิ่งเย้ายวนใจ
- 4) ตัวอย่างไม่ดี
- 5) คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน
- 6) ปริมาณงานล้นมือ
- 7) ขวัญเสีย
- 8) ความไม่ถือสาของสังคม
- 9) การสนับสนุนหรือการสมยอมของผู้ได้รับบริการ
- 10) การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- 11) ความหละหลวมในการเลือกคน
- 12) การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาที่ทำงานด้านสอบสวนมาเป็นเวลา 10 ปี แนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาประกอบกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่ใช้บังคับกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมในแต่ละประเภท ซึ่งผลการศึกษาวิเคราะห์ทำให้รู้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (พนักงานตามสัญญาจ้าง) ต่างก็มีปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยเหมือนกันทุกประเภทสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. **ปัญหาเศรษฐกิจ** คือปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เงินไม่พอใช้ซึ่งมักเกิดขึ้นกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมชั้นผู้น้อยและชั้นกลางที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีผลทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมกระทำผิดวินัยในเรื่องการใช้เวลาราชการหารายได้พิเศษ การทุจริต และการหากินกับตำแหน่งหน้าที่

2. **ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทางคุณธรรม** ของผู้บังคับบัญชาที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวกใช้อำนาจที่ผิด ไม่มีคุณธรรม การสั่งการให้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย

3. **ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม** การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือยหรืออบายมุขต่างๆ การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ความไม่เป็นระเบียบ และการยกย่องคนรวย ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมกระทำผิดวินัย

4. **ปัญหาระบบราชการ** ได้แก่

(1) การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพในการควบคุมการทำงาน

(2) กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

(3) หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมที่ยังไม่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจ และทำผิดวินัย

(4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ไม่เข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ รวมถึงขั้นตอนในการทำงานของตนที่รับผิดชอบ

(5) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

(6) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่นการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น ส่วนความผิดในลักษณะอื่นเกิดขึ้นบ้าง และส่วนหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการกระทำผิดวินัยมี 3 หน่วยงาน คือ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานการเงิน

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ และประสบการณ์ที่ทำงานด้านการสอบสวน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมมีความรู้เกี่ยวกับวินัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย การขาดขวัญกำลังใจ การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และการดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมดังต่อไปนี้

### 1. การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

1) ปลูกจิตสำนึกการเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประเทศชาติและประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความประพฤติที่ดีงามสมกับการเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม

- 2) ปรับทัศนคติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมอันจะช่วยสร้างความดี ความเจริญ และความสำเร็จให้แก่ส่วนรวมและตนเอง
- 3) เสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม และที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 4) ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองในการประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบแห่งวินัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม และการดำรงชีวิตตามฐานะและอัตภาพอย่างพอเพียง

## 2. การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

- 1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) การอบรมชี้แจงให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมเข้าใจกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างถูกต้อง และเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตน
- 3) ต้องดูแลเอาใจใส่ ปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
- 4) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 5) ต้องกวดขันการรักษาวินัยอยู่เสมอ และดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย
- 6) ควรเสริมสร้างธรรมาภิบาล ความเป็นกลาง เสมอภาค โปร่งใส ในหน่วยงาน
- 7) ผู้บังคับบัญชาควรมีกลไกป้องกันมิให้ใคร หรือตนเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม หรือการแต่งตั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 8) ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่ผลประโยชน์พวกพ้อง

## 3. การบริหารงานของส่วนราชการ

- 1) จัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงาน และการประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
- 2) เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางวินัยที่มีการซ้ำซ้อนให้ชัดเจนเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน

ผู้  
น้อย

3) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนมชั้น

4) มหาวิทยาลัยต้องรักษาสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

5) ควรจัดทำแผนการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมโดยเฉพาะงานหรือโครงการที่มีโอกาสในการ

ทุจริต

6) ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่มีความเสี่ยงการกระทำผิดวินัย เช่น งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานการเงิน เป็นต้น เพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพล หรือรู้ช่องทางและโอกาสในการกระทำผิดวินัย

### บรรณานุกรม

นายราชัย อัครเวศน์ ที่ปรึกษากฎหมายมหาวิทยาลัยนครพนม โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “กฎหมายสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปี 2561”

นายราชัย อัครเวศน์ ที่ปรึกษากฎหมายมหาวิทยาลัยนครพนม โครงการพัฒนาระบบราชการ เรื่อง “การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การปลูกฝังฐานความคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปี 2562”

เคลือวัลย์ ลีเมอภิชิต และคณะ รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการสร้างวินัย ข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวง สาธารณสุข เล่มที่ 1 บทนำ

สุรศักดิ์ บุตดา (2531) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน กระทรวงสาธารณสุข”

พ.ต.ท. ถาวร ศรีพฤกษ์ (2538) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภาค 5 จากกลุ่มข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในปี พ.ศ. 2537

ทวี สาวีสวัสดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษา ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ประมวล ดอกพงษ์กลาง (2541) ได้ทำการศึกษา สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ปรียา กองรอด (2551) ศึกษาเรื่อง ทศนะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล : นายเอกวัฒน์ โกศลวัฒน์

วัน เดือน ปีเกิด : 4 ตุลาคม 2517

สถานที่เกิด : จังหวัดนครพนม

วุฒิการศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย  
จาก โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ปีการศึกษา 2534  
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต  
จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2542  
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต  
จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2556

ตำแหน่งหน้าที่  
การงานปัจจุบัน : หัวหน้างานนิติการ สังกัด กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยนครพนม ตำบลขามเฒ่า อำเภอเมือง  
จังหวัดนครพนม