



## เรื่องวินัยใน ม.อ.

ประพจน์ นันทรามาศ  
กองการเจ้าหน้าที่  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
หาดใหญ่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "วินัย" ว่า หมายถึง "การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ" นอกจากนี้ ประวิณ ณ นคร ได้อธิบายว่า "วินัย" มีความหมาย ๒ ทาง คือ

๑. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติ หรือแบบสำหรับคนในองค์กรในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวัง สำหรับคนในวงการนั้นว่า "วินัย"

๒. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา หรือมีความเป็นระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน

๓๘ รุสมีแถ

การรักษาวินัย แท้ที่จริงแล้ว มีได้ ๒ ทาง คือ ทางบวก ซึ่งได้แก่ การหาหนทางป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย และทางลบคือการปราบปรามลงโทษผู้กระทำผิด การรักษาวินัยทางบวกนั้น ในส่วนราชการต่าง ๆ ก็ได้ทำอยู่แล้ว เช่น การจัดฝึกอบรม การให้รางวัลผู้กระทำดี การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หรือการให้สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากในหมู่คนจำนวนมากมีการกระทำผิดวินัยขึ้นมาได้ ฉะนั้นวินัยในทางลบจึงย่อมจะตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ (สาย ก, ข และ ค) ลูกจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากนักศึกษา บุคลากรเหล่านี้มีอยู่ถึงจำนวนประมาณ ๕,๐๐๐ คน ย่อมมีผู้กระทำผิดวินัยอยู่บ้าง จากสถิติข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย

ที่ได้กระทำผิดวินัยในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๒๖-๒๕๓๐) ปรากฏว่ามีจำนวนรวม ๑๑๘ ราย (ตารางที่ ๑)

หากจะพิจารณาเฉพาะข้าราชการจะพบว่า ข้าราชการสาย ก กระทำผิดวินัยมากที่สุด คือ จำนวน ๒๓ ราย (๑๙.๕%) สาย ก รองลงมาจำนวน ๕ ราย (๔.๒%) และสาย ข จำนวน ๑ ราย (๐.๘%) จากจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๕ ราย และเมื่อแยกเป็นรายคณะ/หน่วยงาน ปรากฏว่าคณะแพทยศาสตร์ มีข้าราชการกระทำผิดมากที่สุด คือ ๑๕ ราย (๑๕.๖%) รองลงมา มีหลายหน่วยงานได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ หน่วยงานละ ๒ ราย (๒.๕%) สถานที่เหลือหน่วยงานละ ๑ ราย (๐.๘%) (ตารางที่ ๒ และ รูปที่ ๑ และ ๒) ในจำนวน ๒๕ รายดังกล่าว



สามารถจำแนกโทษทางวินัยได้เป็น ๒ ลักษณะคือ โทษไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน มีจำนวน ๑๕ ราย และโทษร้ายแรง คือ ให้ออก ปลดออก และไล่ออก จำนวน ๑๔ ราย ในจำนวนนี้คณะแพทยศาสตร์ยังมีจำนวนผู้กระทำผิดสูงสุด ทั้ง ๒ ลักษณะ (ตารางที่ ๓)

หากจะจำแนกตามฐานความผิดที่ข้าราชการกระทำผิดวินัย ปรากฏว่าในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา ข้าราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการสูงสุด คือจำนวน ๑๑ ราย (๓๗.๕%) รองลงมาเท่ากัน จำนวน ๕ ราย (๑๖.๖%) ได้แก่ฐานประพฤติชั่ว ไม่รักษาความสามัคคี และไม่อุทิศเวลา นอกจากนี้ยังมีการกระทำความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ จำนวน ๒ ราย (๖.๕%) และฐานขัดคำสั่ง จำนวน ๑ ราย (๓.๔%) ตามลำดับ (ตารางที่ ๔ และรูปที่ ๓)

สำหรับลูกจ้างประจำ ปรากฏว่าในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา มีการกระทำผิดวินัยรวม ๗๔ ราย ซึ่งสูงกว่าข้าราชการ จำแนกเป็นโทษไม่ร้ายแรง ๕๐ ราย และร้ายแรง ๒๔ ราย ขณะที่ผู้กระทำผิดวินัยสูงสุด ได้แก่คณะแพทยศาสตร์ จำนวน ๒๗ ราย (๓๖.๕%) รองลงมาได้แก่สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี จำนวน ๒๖ ราย (๓๕.๑%) สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน ๕ ราย (๖.๖%) และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ๖ ราย (๘.๑%) ตามลำดับ (ตารางที่ ๕ และรูปที่ ๔)

เมื่อแยกตามฐานการกระทำผิดของลูกจ้างประจำ ปรากฏว่าฐานละทิ้งหน้าที่ที่มีผู้กระทำผิดสูงสุดเช่นเดียวกับข้าราชการ คือ ๔๕ ราย (๕๐.๖%) รองลงมาได้แก่ฐานประพฤติชั่ว ๑๒ ราย (๑๓.๕%) ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ๑๑ ราย (๑๒.๔%) ฐานไม่อุทิศเวลา ๑๐ ราย (๑๑.๒%) ตามลำดับ (ตารางที่ ๖ และรูปที่ ๕)

จากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่กระทำผิดวินัยรวม ๑๑๘ ราย ปรากฏว่า กระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่สูงสุด คือ ๕๖ ราย (๔๗.๕%) รองลงมาได้แก่ฐานประพฤติชั่ว ๑๗ ราย (๑๔.๔%) ไม่อุทิศเวลา ๑๕ ราย (๑๒.๗%) และไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ๑๓ ราย (๑๑.๐%) ตามลำดับ (ตารางที่ ๗ และรูปที่ ๖)

จากสถิติข้าราชการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ถูกลงโทษทางวินัยดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศรี จันทรัชต์ เรื่อง “การศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๗” ซึ่งพบว่ากรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ มีผู้กระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่กรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนกรณีความผิดที่มีผู้กระทำน้อยตามลำดับ คือ กรณีเป็นกรรมการผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท กรณีไม่รักษาความลับของทางราชการ กรณีละเลยต่อการ

กระทำผิดของผู้ได้บังคับบัญชา กรณีกระทำการข่มขู่บังคับบัญชาเหนือคน และกรณีไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่สงเคราะห์ผู้มาติดต่อราชการ สำหรับกรณีความผิดที่ไม่มีผู้กระทำผิดเลยได้แก่กรณีไม่สนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ กรณีไม่สนใจและรับทราบ ป้องกัน สิ่งที่เป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และกรณีเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

นอกจากนั้นผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกันในสายงานของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยด้วย คือทุกมหาวิทยาลัยและสถาบันข้าราชการสาย ค กระทำผิดวินัยโดยส่วนรวมจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ข้าราชการสาย ก และสาย ข น้อยที่สุด

สำหรับสาเหตุที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการจากการสำรวจของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีสาเหตุส่วนใหญ่มาจาก

๑. มีหนี้สินมาก
๒. ข้าราชการที่ลาศึกษา ณ ต่างประเทศแล้วไม่กลับหรือกลับมาล่าช้ากว่ากำหนด

๓. ข้าราชการอ้างว่าไม่ทราบระเบียบเกี่ยวกับการลาตีพอ

ส่วนในวงการครู จรูญ มิตินทร์ ให้ความเห็นว่าสาเหตุส่วนใหญ่ที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยมาจาก

๑. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
๒. ความไม่เข้าใจระเบียบข้าราชการ
๓. ความประมาทเลินเล่อ



ศึกษาคณะรอง

๔. ปัญหาเศรษฐกิจ อารมณ์ และสังคม

๕. จงใจทุจริต

นอกจากนั้น สมาน ริงสิโย กฤษณ์ ให้ความเห็นที่ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมมีอยู่ด้วยกันหลายสาเหตุ สรุปได้ดังนี้

๑. ความจำเป็นในการครองชีพ

๒. อดายมุข

๓. สิ่งเข้าชวนล่อใจ

๔. ตัวอย่างไม่ดี

๕. คุณภาพคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลย์กัน

๖. ปริมาณงานล้นมือ

๗. ขวัญเสีย

๘. ความไม่ถื่อสาของสังคม

๙. การสนับสนุนหรือสขอมของผู้ได้รับบริการ

๑๐. การปล่อยปะละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

๑๑. การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

จึงอาจสรุปได้ว่าสาเหตุกระทำผิดวินัยของข้าราชการมาจาก ๒ สาเหตุ คือ สาเหตุที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง ได้แก่การไม่เรียนรู้และทำความเข้าใจให้แจ่มแจ้งถึงวินัยในหน่วยงานที่ตนสังกัดว่ามีข้อกำหนดให้พึงปฏิบัติอย่างไร และห้ามกระทำการอย่างใด ไม่สำนึกในหน้าที่ว่าเมื่อตนมาอยู่ในหน่วยงานนั้นจะต้องทำตามแบบ (ที่ดี) ของหน่วยงานนั้น ไม่ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่าจะมีส่วนสร้างความดี ความเจริญ ความสำเร็จให้แก่ตนเอง และไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและละเว้นการปฏิบัติ

๔๐ รุสมิแล

ในข้อห้ามอย่างเคร่งครัด ส่วนสาเหตุประการที่สี่ซึ่ง คือสาเหตุที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม-ตัวข้าราชการ นับตั้งแต่ปัญหาเศรษฐกิจซึ่งได้แก่ภาวะครองชีพที่สูงขึ้นมาก แต่เงินเดือนข้าราชการยังคงต่ำอยู่เช่นเดิม การให้ข้าราชการดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตนในปัจจุบันจึงเป็นเรื่องยาก ปัญหาของสังคม ซึ่งยังไม่ใส่ใจมากนักต่อการกระทำทุจริตของข้าราชการ แต่กลับยอมรับและยกย่องข้าราชการที่มีหน้ามีตาในสังคมทั้ง ๆ ที่รู้เบื้องหลังเป็นอย่างดี ปัญหาผู้บังคับบัญชาซึ่งไม่ได้เป็นตัวอย่างที่ดี และปล่อยปะละเลยการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

วินัยของข้าราชการเปรียบเสมือนเหรียญ ๒ ด้าน ส่วนใหญ่มักจะพูดถึงวินัยในด้านลบมากกว่าด้านบวก เมื่อใดที่ทุกคนเห็นว่าเป็นวินัยเป็นสิ่งที่ดี และยอมรับเป็นวิถีชีวิตในการปฏิบัติราชการแล้ว เมื่อนั้นคำว่าวินัยอาจจะหายไปจากพจนานุกรมก็ได้ □

อ้างอิง

จรูญ มลิินทร์ จรรยาและวินัยข้าราชการ สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป., ๖๘ หน้า

ทพวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัด รายงานผลการสัมมนาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๖-๘ กันยายน ๒๕๒๘, ๒๕๒๘

๑๓๓ หน้า อัดสำเนา ประเวณี ณ นคร คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา พิมพ์ครั้งที่ ๒ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๘ ๓๐๓ หน้า

สมศรี จันทระจิต การศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๒๒-๒๕๒๖ ปรัญญา นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ๒๕๒๘, ๑๒๕ หน้า อัดสำเนา สมาน ริงสิโยกฤษณ์ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๔ สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๒, ๘๕ หน้า

ตารางที่ ๑

เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการถูกจ้างประจำกระทำผิดวินัยแยกตามปี พ.ศ.

ปี พ.ศ.	ข้าราชการ	ถูกจ้างประจำ	รวม
๒๕๒๗	๕	๒๘	๓๓
๒๕๒๘	๘	๓๒	๔๑
๒๕๒๙	๔	๑๓	๑๗
๒๕๓๐	๑๑	๑๖	๒๗
๒๗-๓๐	๒๕	๘๕	๑๑๐



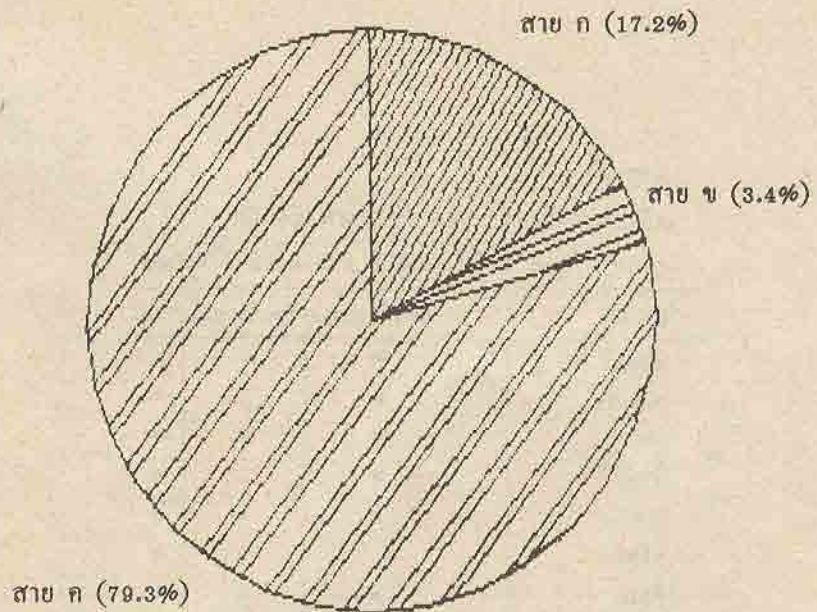
ตารางที่ ๒

สถิติการลงโทษข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัย แยกตาม  
สายงาน, คณะ ปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐

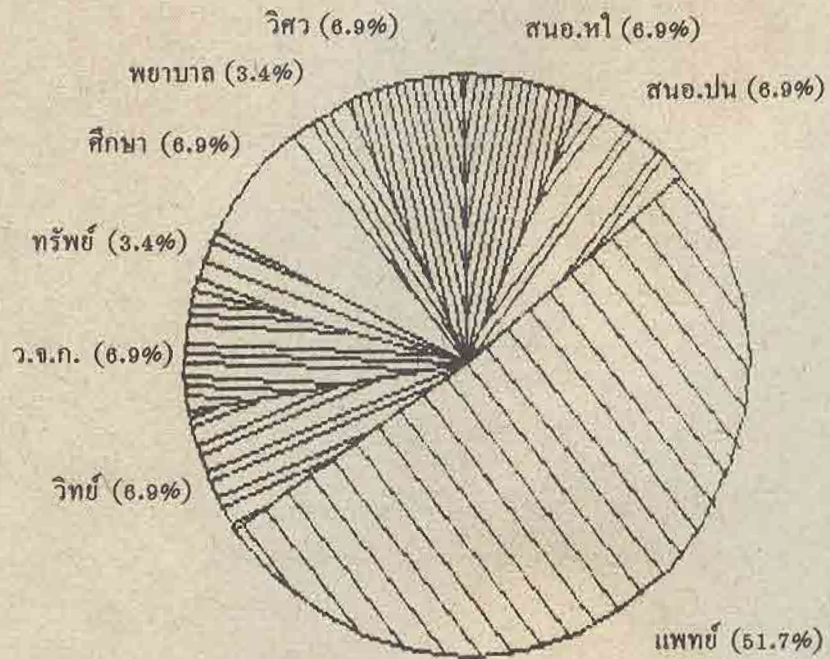
คณะ	สาย ก	สาย ข	สาย ค	รวม
สนอ.ทอ			๒	๒
สนอ.ปน			๒	๒
แพทย์		๑	๑๔	๑๕
วิทย์	๑		๑	๒
ว.จ.ก			๒	๒
ทรัพย์	๑			๑
ศึกษา	๑		๑	๒
พยาบาล	๑			๑
วิศว	๑		๑	๒
รวม	๕	๑	๒๓	๒๙

รูปที่ ๑

กราฟวงกลมเปรียบเทียบข้าราชการสาย ก ข ค  
ซึ่งกระทำผิดวินัย ปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐



รูปที่ ๒  
 เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการซึ่งกระทำผิด  
 วินัยสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ปี พ.ศ. ๒๔๗-๓๐



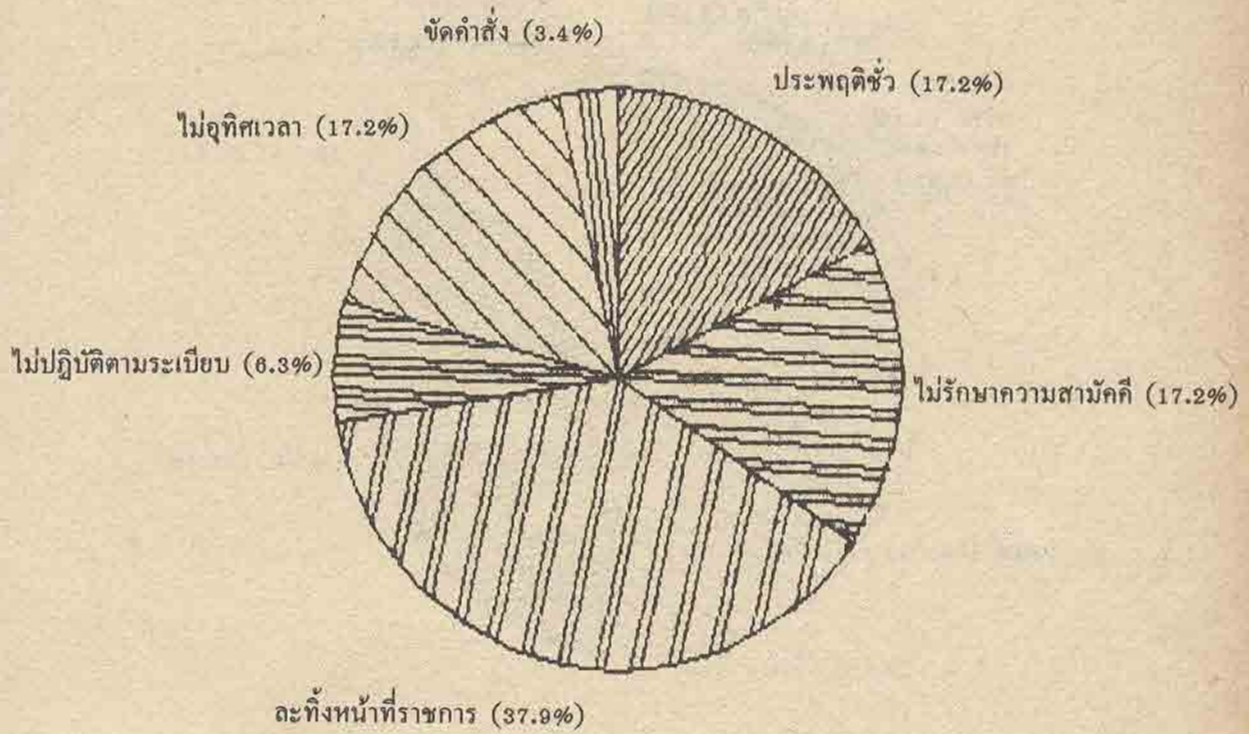
ตารางที่ ๓  
 สถิติการลงโทษข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัย  
 แยกตามโทษความผิด, คณะ ปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐

คณะ	โทษไม่ร้ายแรง	โทษร้ายแรง	รวม
สอน.ท.	๒		๒
สอน.ป.น.	๒		๒
แพทย	๕	๑๐	๑๕
วิทย์	๒		๒
ว.จ.ก.	๑	๑	๒
ทรัพย์		๑	๑
ศึกษา	๑	๑	๒
พยาบาล	๑		๑
วิชา	๑	๑	๒
รวม	๑๕	๑๑	๒๖



รูปที่ ๓

กราฟวงกลมเปรียบเทียบการกระทำความผิด  
วินัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐



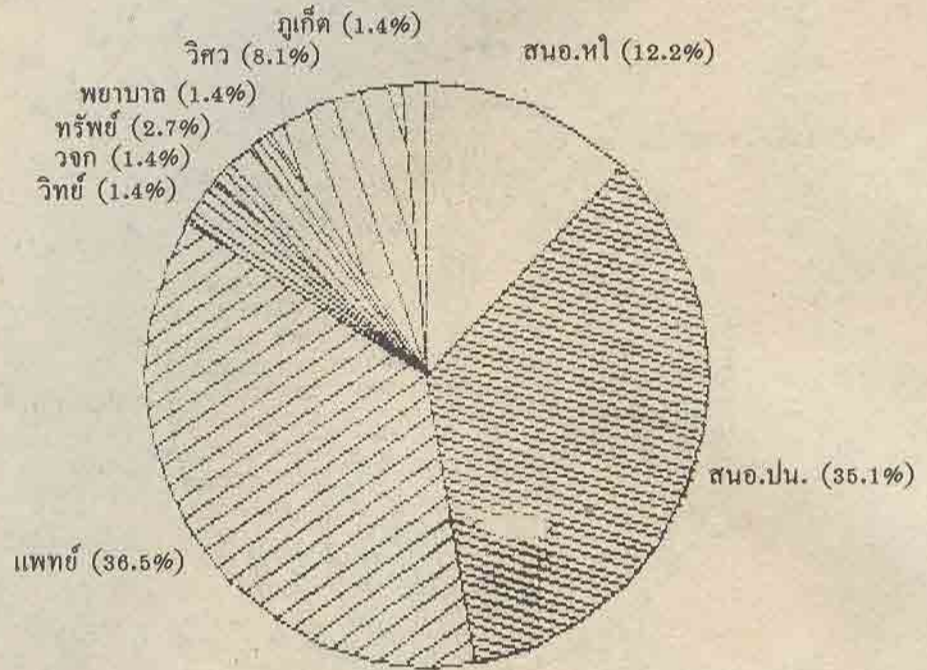
ตารางที่ ๔

สถิติการลงโทษข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัย  
แยกตามฐานความผิด ปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐

ฐานความผิด	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐	๒๗-๓๐
ประพฤติชั่ว	๑	๓		๑	๕
ไม่รักษาความสามัคคี	๑	๓		๑	๕
ละทิ้งหน้าที่ราชการ	๒	๓	๓	๓	๑๑
ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	๑		๑		๒
ไม่อุทิศเวลา				๕	๕
ขัดคำสั่ง				๑	๑
รวม	๕	๙	๔	๑๑	๒๙

รูปที่ ๔

กราฟวงกลมเปรียบเทียบจำนวนลูกจ้างประจำ  
กระทำผิดวินัยแยกตามหน่วยงาน ปี ๒๕-๓๐



ตารางที่ ๕

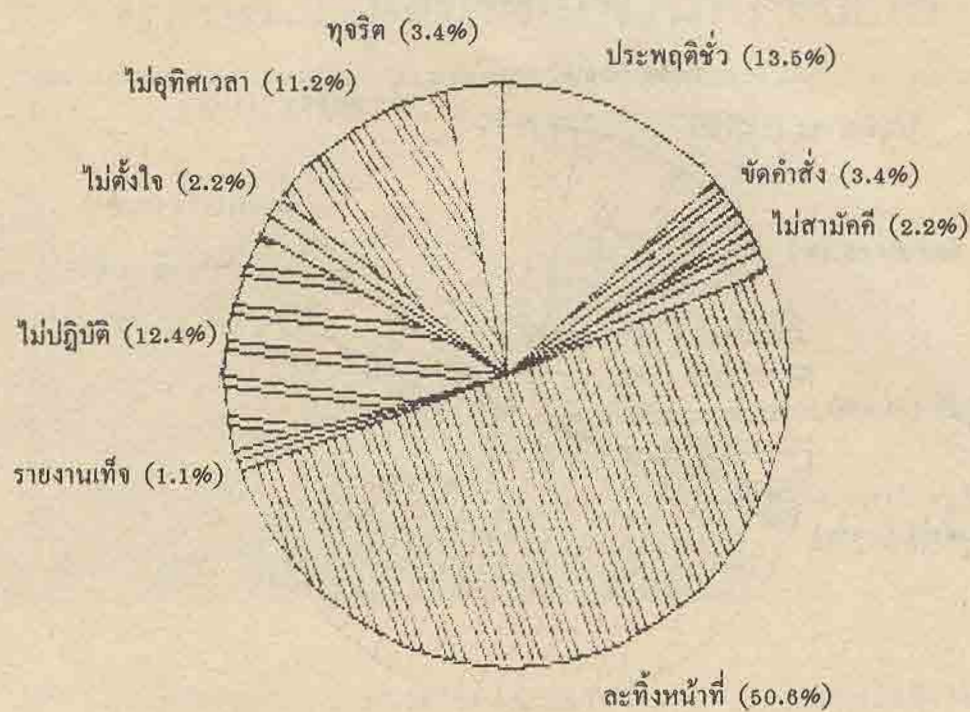
สถิติการลงโทษลูกจ้างประจำที่กระทำผิดวินัยแยกตาม  
หน่วยงานระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๐

หน่วยงาน	โทษไม่ร้ายแรง	โทษร้ายแรง	รวม
สนอ.ทอ.	๖	๓	๙
สนอ.ปน.	๒๑	๕	๒๖
แพทย	๑๔	๑๓	๒๗
วิทย์		๑	๑
วจก		๑	๑
ทริพย์	๒		๒
พยาบาล	๑		๑
วิศว	๖		๖
ภูเก็ต		๑	๑
รวม	๕๐	๒๔	๗๔



รูปที่ ๕

กราฟวงกลมเปรียบเทียบจำนวนลูกจ้างประจำ  
กระทำผิดวินัยแยกตามฐานความผิด ปี ๒๕๒๗-๓๐



ตารางที่ ๖

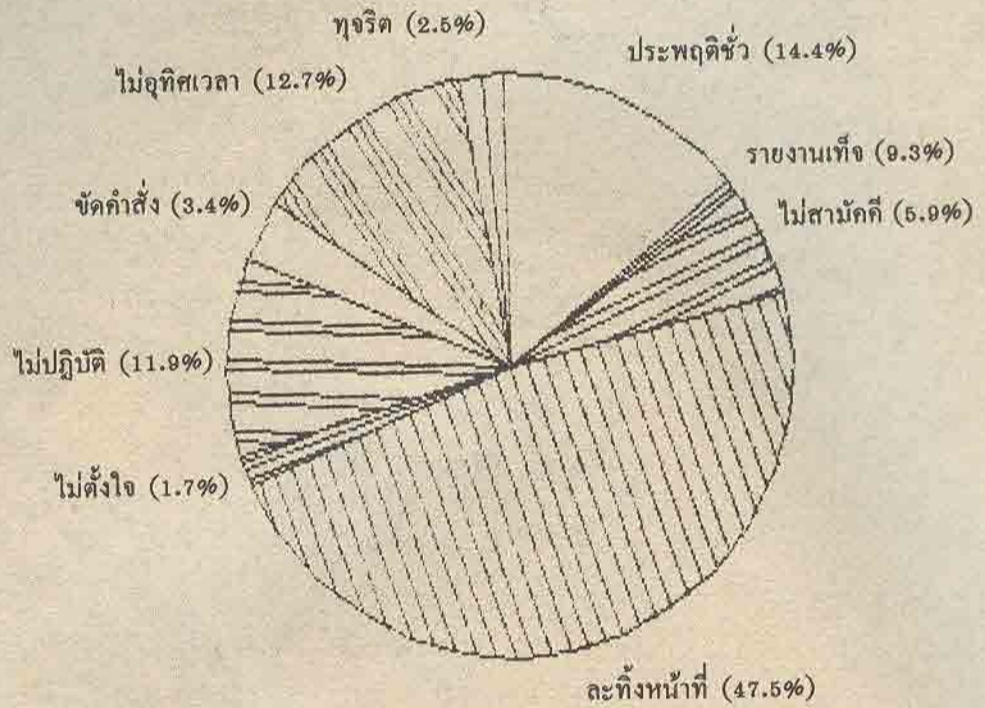
สถิติการลงโทษลูกจ้างประจำแยกตาม  
ฐานความผิด ปี ๒๕๒๗-๒๕๓๐

ฐานความผิด	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐	๒๗-๓๐
ประพฤติชั่ว	๔		๕	๓	๑๒
ไม่สามัคคี	๑	๑			๒
ละทิ้งหน้าที่	๑๕	๒๓	๕	๒	๔๕
ไม่ปฏิบัติ	๕	๓	๑	๒	๑๑
ไม่อุทิศเวลา	๒	๒		๖	๑๐
ขัดคำสั่ง		๑๒			๓
รายงานเท็จ		๑			๑
ไม่ตั้งใจ			๑	๑	๒
ทุจริต			๑	๒	๓
รวม	๒๘	๓๒	๑๓	๑๖	๘๕



รูปที่ ๖

กราฟวงกลมเปรียบเทียบข้าราชการและลูกจ้าง  
ประจำกระทำผิดแยกตามฐานความผิดปี ๒๗-๓๐



ตารางที่ ๗

เปรียบเทียบข้าราชการและลูกจ้างประจำ

กระทำผิดวินัยแยกตามฐานความผิด ปี ๒๕๒๗-๒๕๓๐

ฐานความผิด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
ประพฤติชั่ว	๕	๑๒	๑๗
ไม่สามัคคี	๕	๒	๗
ละทิ้งหน้าที่	๑๑	๔๕	๕๖
ไม่ปฏิบัติ	๒	๑๑	๑๓
ไม่อุทิสเวลา	๕	๑๐	๑๕
ขัดคำสั่ง	๑	๓	๔
รายงานเท็จ		๑	๑
ไม่ตั้งใจ		๒	๒
ทุจริต		๓	๓
รวม	๒๕	๘๕	๑๑๐