

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

นำเสนอเมื่อ : 11 ต.ค. 2552

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ การใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรลุมุ่งวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด การบริหารงานบุคคลที่ดีหรือการให้คนปฏิบัติงานได้ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความประพฤติดี องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ กล่าวได้ว่าความประพฤติสำคัญมากเพราะคุณจะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ความสามารถก็ไม่เกิดประโยชน์ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

ดังนั้นการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ควบคุมความประพฤติ โดยทั่วไปได้แก่ กฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ขอบบังคับ ซึ่งใช้บังคับหรือควบคุมประชาชนทุกคนที่อยู่ในรัฐ ประเทศ และแคว้นต่าง ๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดจะถูกลงโทษตามความผิด แต่สำหรับข้าราชการนั้น นอกจากจะถูกควบคุมโดยกฎหมายของบ้านเมืองแล้วยังถูกควบคุมความประพฤติโดยวินัยขององค์การอีกส่วนหนึ่งด้วย

ความหมายของคำว่า “วินัย”

วินัย ระเบียบวินัยและวินัย มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรมวิชาการ (2542 : 21) ได้ระบุว่า วินัย หมายถึง

ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อตกลงที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกันเพื่อให้อยู่อย่างราบรื่นมีความสุขความสำเร็จโดยอาศัยการฝึกให้ปฏิบัติตนรู้จักควบคุมตนเอง

เชาวิ มณีวงศ์ (ม.ป.ป. : 167) กล่าวว่า ระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนของความประพฤติที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้นไว้เพื่อให้สมาชิกในโรงเรียนควบคุมตนเอง

ปราชญา กล้าจัญและพอดา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 111) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน นอกจากนี้แล้ว วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมามีความสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2531 : 290) ให้ความหมายวินัยไว้ว่า การอยู่

ในระเบียบ ขอบบังคับและข้อปฏิบัติ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 38) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขอบบังคับ คำสั่ง กติกาและกฎหมายตามที่สังคมได้วางไว้หรือกลุ่มได้กำหนดตกลงนำมาซึ่งความสงบสุขความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความปลอดภัย

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 215) กล่าวว่า วินัยองค์การเป็นกระบวนการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎขององค์การ หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่แย่มากและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ในหลายปีที่ผ่านมาผู้บริหารที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานมักกล่าวว่า “คุณถูกไล่ออกแล้ว !” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารคือบุคคลที่ชี้ขาดการตัดสินใจและใช้วินัยองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 2) กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ หรือวินัย หมายถึง

การควบคุมความประพฤติของคนในองค์การให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึงประสงค์ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นขอรห้ามและข้อปฏิบัติตามหมวด 6

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
2547

สมบุรณ์ สิงห์คำป้อง (2542 : 36) กล่าวว่า วินัย หมายถึง
คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ประ
พฤติปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้โดยไม่ถือว่าเป็นการบังคับ
ใบให้กระทำ

อรรถพ อุ้นจะทำ (2541 : 18) กล่าวว่า วินัย หมายถึง
มาตรการที่สร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่แ
ละสังคมกำหนดไว้
อาจเป็นทั้งการส่งเสริมให้กระทำความดีหรือให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือ
อาจเป็นการลงโทษ

เมื่อนำวินัยองค์การมาใช้มักมีปัญหาเกิดขึ้นว่า
“ทำไมต้องมีการกำหนดวินัยขึ้นมาควบคุมพนักงาน”
ผู้บริหารจำนวนมากที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับวินัยองค์การมักจะคำนึงถึงบทลงโทษ
เป็นหลักอันดับแรก
เหตุใดพนักงานจึงต้องถูกลงโทษเป็นคำถามที่มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในองค์การ

การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการและมีจุด
มุ่งหมายเพื่อธำรงค้ำกฐิติ ศรี ของ ข้าราชการ ด้วย
การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็น
นุมาตรการเชิงบวก ภายใต แนวคิดที่ว่า
ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ
และเป็นตัวอย่างที่ดี
ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี
เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น

จากแนวคิดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง
การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม

ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็น
ไปตามที่มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากสามัญสำนึกขึ้นมาเองซึ่งเป็นคุณส

มบัติที่ ดีงามที่มีอยู่ในตัวบุคคลเกิดจากการได้รับการอบรม
ปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดีงามแมจะมีสิ่งร
าภายนอกหรือภายในตนเองพฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมที่แสด
ดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

ความสำคัญของวินัย

วินัย

เป็นข้อปฏิบัติที่ใช้ควบคุมความประพฤติของคนดังที่กล่าวมาในความหมายของ
วินัยเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคม
ดังนั้นระเบียบวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

เชาว์ มณีวงศ์ (ม.ป.ป. : 168) กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า
ช่วยให้บุคลากรควบคุมดูแลตนเองและสังคมส่วนรวมได้ด้วยความสงบสุข
เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานการทำงาน
ช่วยนำคนไปสู่ การทำความดีความเจริญ
เว้นขอห้ามทำตามคำสั่งบางประการมากกว่าสวนตนสังคมเป็นสุขร่มเย็น
วินัยช่วยให้คนมี ระเบียบในตนเอง
ลดความขัดแย้งเกิดความสามัคคีดำรงตนอยู่ในสังคมและทำกิจกรรมในชีวิตปร
ะจำวันได้อย่างมีความสุข

พนัส หุ่นนาคินทร์ (2526 : 239) กล่าวว่า
วินัยช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความรู้สึกสำนึกและความเคยชินที่ประพ
ฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีงามเป็นมาตรฐานระหว่างความประพฤติของกลุ่มบุคคล
ผู้ปฏิบัติงานในองค์การช่วยเตรียมตัวบุคลากร
สำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคตจะได้ใช้สิทธิ
เสรีภาพและความรับผิดชอบอย่างถูกต้องช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาพการณ์อัน
นจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
หากขาดระเบียบวินัยการดำเนินงานขององค์การ จะเต็มไปด้วยอุปสรรค

สนั่น สุมิตร (2520 : 20-21) กล่าวถึงความสำคัญของวินัยพอสรุปได้ว่า
การฝึกทางวินัยโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้มีนิสัยประจำใจดี คือ
ให้มีความเคารพมีมารยาทและความประพฤติอันดีงาม
มีความเห็นอกเห็นใจกันมีความร่วมมือซึ่งกันและกันความสำคัญของวินัยมีดังนี้

- 1) วินัยทำให้ผู้รักษาเป็นคนดีเป็นเครื่องมือปกป้องความเสื่อมเสีย

2) วินัยเป็นเครื่องมือวัดความดีของคนใครจะเป็นคนดีหรือคนเลวดี มาก
ดีน้อยและไม่มีอะไรเป็นเครื่องมือวัดได้อย่างแม่นยำเท่ากับการสังเกตวินัยของผู้
นั้นว่าเคร่งครัดในวินัยของตนเองเพียงใด

3) วินัยเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สมเกียรติ พ่วงรอด (อ้างถึงในชุมศักดิ์ อินทร์รักษา 2531 : 167)
วินัยเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติที่มีความสำคัญมากต่อการควบคุมพฤติกรรมของ
บุคคลหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล
ในหน่วยงานย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายคนหลายฝ่าย
ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดระเบียบ ขอบบังคับต่าง ๆ
ขึ้นเป็นข้อปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานใดคล่องตัว สะดวก
รวดเร็ว และไม่เป็นที่ปัญหาต่อระบบงาน

2. ด้านพฤติกรรมของบุคคล
ช่วยกำหนดของเขตในการปฏิบัติของบุคคลให้อยู่ในแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ถูก
ต่องตามจารีตประเพณี
และสิ่งที่สังคมต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเอง
ยอมตอต้องมีวินัยต่อผู้อื่นด้วย
ซึ่งทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่เป็นปัญหา
ต่อหน่วยงานของตนเองและสังคม

ลีลา สีนานุเคราะห์ (อ้างอิงใน ปราชญา กล้าผู้จัญและพอดา
บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 111)กล่าวว่า ความจำเป็นที่มนุษย์ต้องมีระเบียบวินัย
ประกอบด้วยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความจำเป็นตามกฎหมาย กฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมายแรงงาน
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. ความจำเป็นทางด้านแรงงานสัมพันธ์ องค์การจำทำงานได้อย่างราบรื่น
และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต่อเมื่อเกิดความร่วมมือ
และความเข้าใจระหว่างกันและกัน แต่ละฝ่ายต้องทราบและปฏิบัติตามหน้าที่
และบทบาทของตน ทุกคน ทุกฝ่ายตอต้องมีวินัย และรักษาระเบียบวินัย
หากทุกคนประพฤติอยู่ในกรอบวินัยปัญหาต่าง ๆ ก็จะหมดไป

3. ความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ระเบียบวินัยเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานความประพฤติในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ

4. ความจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เมื่อมนุษย์ในองค์กรมีพฤติกรรมแห่งองค์กรที่ดี ต่างก็มีระเบียบวินัยในตนเอง เคารพรั้งในการรักษา กฎ กติกา วินัยสวนรวมไม่มีใครละเมิด ไม่มีใครฝ่าฝืน องค์กรนั้น ก็ ย อย ที่ เกิดความ สุข และ สามารถ ที่ จะ พัฒนา ความ ก้าว หน้า ให้ เกิด ขึ้น ใน องค์กร ได้ ดี ยิ่ง ขึ้น

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวสรุปได้ว่า วินัยมีประโยชน์อย่างยิ่ง เป็นเป้าหมายหลักที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับทุกคนและคงอยู่พัฒนาขึ้นติดตัวไปตลอดชีวิต

เพราะวินัยเป็นเครื่องกำหนดทิศทางให้กับสมาชิกในสังคมให้ยึดถือและปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปในแนวทาง

เดียวกันเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นส่วนรวม

หลักการสำคัญของวินัย

พิชิต ฤทธิ จรุณ (2537 : 26-27) กล่าวว่า หลักการดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจะต้องดำเนินการให้รัดกุม โดยมีหลักดำเนินการดังนี้

1) หลักการป้องกัน (Prevention)
เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการประพฤติผิดวินัยเกิดขึ้นมีแนวความเชื่อพื้นฐานว่าการป้องกันนั้นดีกว่าการเยียวยา โดยดำเนินการป้องกันด้วยวิธีการหลาย ๆ อย่าง

2) หลักการควบคุม (Control)
เพื่อควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยดำเนินการควบคุมดูแลหรือชักจูงให้ประพฤติปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้

3) หลักการแก้ไข (Correction)
เพื่อป้องกันแก้ไขปรับปรุงการประพฤติผิดวินัย ดำเนินการโดยการลงโทษหรือแก้ไขพฤติกรรมตามความเหมาะสม

4) หลักการพัฒนาและส่งเสริม (Development) เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ให้ประพฤติดียิ่งขึ้นโดยองค์กรจัดสภาพสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์

จากหลักการสำคัญของวินัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของวินัยของครูสามารถนำหลักการหรือแนวปฏิบัติที่ออกหรือกำหนดโดยหน่วยงานบังคับบัญชาระดับสูงหรือองค์กรสามารถกำหนดขึ้น อาจจะองค์กรกำหนดขึ้นเองหรือองค์กรใหญ่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎหรือแนวปฏิบัติก็ได้โดยวินัยนั้นมีการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันหรือการแก้ไขไว้ ซึ่งการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย

- (1) การมีความรับผิดชอบ
- (2) ขยัน ประหยัดและอดออม
- (3) ความเชื่อมั่นในตนเอง
- (4) ความซื่อสัตย์
- (5) การพึ่งตนเอง

2) ด้านการป้องกันการทำผิดวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย

- (1) การแต่งกาย
- (2) ความประพฤติ
- (3) เจตคติต่อพฤติกรรมการมีวินัย
- (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) ด้านการแก้ไขวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย

- (1) การทำกิจกรรม
- (2) การลงโทษ

ลักษณะและประเภทของวินัย

วินัย (Discipline)

เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่ง
ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 :167) ได้แบ่งวินัยออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะวินัยในทางบวก

วินัยเป็นสิ่งที่ดีงาม มีการควบคุมความประพฤติให้มีระเบียบ ถูกต้อง
มีคุณงามความดี แข็งแรง รวมทั้งเป็นการสร้างสรรค์เจตคติ
สร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่ดี
ซึ่งช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักการระเบียบวินัยหรือกฎ ข้อบังคับ
ทำให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน

2. ลักษณะวินัยในทางลบ

วินัยเป็นการลงโทษ บังคับบัญชา
เป็นคำสั่งที่ให้คนอื่นทำตามกฎหรือข้อบังคับนั้น
ทำให้บุคลากรเกิดความกลัวตอการกระทำซึ่งอาจถูกลงโทษ
ซึ่งอาจกล่าวสรุปลักษณะของวินัยได้ตามแผนภูมิดังนี้

ลักษณะของวินัย

วินัยทางบวก

วินัยทางลบ

แรงจูงใจ

ควบคุม / ระเบียบ / ความถูกต้อง

สร้างเจตคติ

ประสิทธิภาพของหน่วยงาน

การลงโทษ

การบังคับ / ความกลัว

การควบคุม

นอกจากนี้ ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 294) ยังได้กล่าวถึงวินัยในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. **วินัยพื้นฐาน**
เป็นขอควรปฏิบัติหรือข้อควรละเว้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดีโดยทั่วไป ๑
ไปเข้ากับทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต
ความสามัคคี ความจงรักภักดี

2. **วินัยเฉพาะตำแหน่ง** คือ
ขอควรปฏิบัติหรือข้อควรยกเว้นเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ
เช่น ครู อาจารย์ แพทย์ พยาบาล พนักงานการเงิน พนักงานขับรถ

3. วินัยเฉพาะกิจการ คือ
ข้อปฏิบัติที่กำหนดขึ้นและมีข้อยกเว้นปฏิบัติไว้เฉพาะ เช่น
กิจการธนาคารอาจกำหนดวินัยห้ามพนักงานธนาคารกู้เงินลูกค้าแม้ว่าจะถูกเป็นก
ารส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับธนาคารก็ตาม

รุจิร ภูสารและคณะ (ม.ป.ป. : 17) ได้แบ่งวินัยเป็น 3
ประเภทแต่ละประเภทมีแนวทางปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนี้

1. ระเบียบวินัยส่วนตัว หมายถึง
กฎเกณฑ์แนวปฏิบัติหรือคติประจำใจซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไปเพราะแ
แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนกัน เช่น เพศ วัย ฐานะทางสังคม
ระดับการศึกษา หน้าที่การงานหรือค่านิยม เช่น การตรงเวลา เป็นต้น

2. ระเบียบวินัยในหน้าที่ หมายถึง
กฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน เช่น
วินัยของครอบครัวที่ทุกคนในบ้านจะต้องปฏิบัติในฐานะบิดามารดา
ลูกหลานหรือผู้อาศัย วินัยของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งกาย
การทำความเคารพ เป็นต้น

3. ระเบียบวินัยทางสังคม หมายถึง
แนวปฏิบัติอันดีทุกคนในสังคมยึดถือปฏิบัติเหมือนกันมีลักษณะเหมือนกับวินัย
ส่วนตัวและวินัยในหน้าที่แต่วินัยทางสังคมมีความหมายที่กว้างกว่า เช่น
มารยาท กฎหมาย จารีตประเพณี หลักปฏิบัติของทางศาสนา เป็นต้น

หวน พินธุพันธ์ (2538 : 96-97) แบ่งวินัยในสถานศึกษาออกเป็น 3
ประเภทดังนี้

1. วินัยเยียบขาดแบบทหาร ในกรณีนี้ถือว่าบุคลากร
ยังไม่รู้จักรับผิดชอบชั่วดีจึงต้องมีการควบคุมให้ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบ
ผู้กระทำผิดจึงต้องได้รับโทษ ผู้ปฏิบัติไม่ใช่ผู้ออกระเบียบ ข้อดี คือ
ผู้ที่ถูกบังคับให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีจะติดเป็นนิสัยและมีความประพฤติดี
ดูตัวไปในภายหลัง ขอเสีย คือ
ผู้ที่ถูกบังคับให้ประพฤติปฏิบัติไม่เห็นคุณค่าของการประพฤติดีจะรู้สึกปราศจาก
เหตุผลและไม่เต็มใจปฏิบัติ

2. วินัยแบบดำเนินงานให้สอดคล้องกับความสนใจของบุคลากร
ยึดหลักว่าถ้าใดในสิ่งที่ตนสนใจแล้วผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกสบายใจ
ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อดี คือ

ผู้ปฏิบัติพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ข้อเสีย คือ
สถานศึกษามีอาจดำเนินการตามความสนใจและความต้องการของสถานศึกษาได้
ดีมาก

3. วินัยที่เกิดจากความรับผิดชอบ รู้จักเกียรติของตนเอง
ถือว่าเป็นวินัยที่มีคุณค่าเพราะเกิดจากความรับผิดชอบและเกียรติของตนเองแล
ะสังคม
สถานศึกษาจะช่วยให้เกิดวินัยได้โดยการหาวิธีการก่อให้เกิดความรักนับถือเกียรติ
และการรู้จักรับผิดชอบตนเอง

กระบวนการวินัยองค์กรทั่ว ๆ ไป (The Discipline Process)

ขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวินัยองค์กร คือ
การกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและกฎการทำงาน
ข้อกำหนดของประสิทธิภาพการทำงาน
มักถูกกำหนดขึ้นในระหว่างกระบวนการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน
ซึ่งจะได้อธิบายในคราวต่อไป
กฎของการทำงานจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือการบรรลุประสิทธิภาพการทำงาน
เนื่องจากการนำระบบกฎการทำงานมาใช้จะขึ้นอยู่กับความพยายามของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการวินัยขององค์กร คือ
การสื่อสารข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานและกฎของการทำงานไปยัง
พนักงานทั้งหมด
ซึ่งมักดำเนินการในระหว่างการปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลพนักงาน
กฎของทำงานสามารถสื่อไปยังพนักงานได้หลายทาง
ตามปกติองค์กรมักจะจัดทำคู่มือแจกจ่ายไปยังพนักงาน
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานของพนักงานจะเป็นผู้อธิบายกฎของการทำงาน
และนโยบายให้พนักงานใหม่ในระหว่างการปฐมนิเทศ
บางครั้งพนักงานใหม่จำเป็นต้องเซ็นชื่อรับเอกสารดังกล่าวเพื่อป้องกันการปฏิเสธ
ไม่รับทราบข้อมูลใน

ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวินัยขององค์กร

การกำหนดวิธีการแก้ไขในกรณีที่เป็น ซึ่งความจำเป็นดังกล่าว ได้แก่
เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หรือฝ่าฝืนกฎการทำงาน

ลักษณะของความผิดทางวินัย

ปราชญา กล้าผุ้จัญและพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 111)
กล่าวว่าความผิดทางวินัยอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผิดธรรมดา หรือ ความผิดไม่ร้ายแรง
2. ความผิดปรากฏชัดแจ้ง คือ ความผิดที่เห็นชัดเจน แน่นอ
ไม่มีข้อสงสัย ไม่มีความจำเป็นต้องพิสูจน์หรือสอบสวนอีกต่อไป
3. ความผ