วินัยและการดำเนินการทางวินัย

นำเสนอเมื่อ : 11 ต.ค. 2552

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด การบริหารงานบุคคลที่ดีหรือการให้คนปฏิบัติงานได้ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความประพฤติดี องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้กล่าวได้ว่าความประพฤติสำคัญมากเพราะคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ความสามารถก็ไม่เกิดประโยชน์ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้
ดังนั้นการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ใช้ควบคุมความประพฤติ โดยทั่วไปได้แก่ กฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งใช้บังคับหรือควบคุมประชาชนทุกคนที่อยู่ในรัฐ ประเทศ และแดนต่าง ๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดจะถูกลงโทษตามความผิด แต่สำหรับข้าราชการนั้นนอกจากจะถูกควบคุมโดยกฎหมายของบ้านเมืองแล้วยังถูกควบคุมความประพฤติโดยวินัยขององค์การอีกส่วนหนึ่งด้วย

ความหมายของคำว่า “วินัย”

วินัย ระเบียบวินัยและวินัย มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

กรมวิชาการ (2542 : 21) ได้ระบุว่า วินัย หมายถึง

ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อตกลงที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกันเพื่อให้อยู่อย่างราบรื่นมีความสุขความสำเร็จโดยอาศัยการฝึกให้ปฏิบัติตนรู้จักควบคุมตนเอง

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

ปราชญา กล้าผจัญและพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 111) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน นอกจากนี้แล้ว วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย

พุจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2531 : 290) ให้ความหมายวินัยไว้ว่า การอยู่

ในระเบียบ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ

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

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 215) กล่าวว่า วินัยองค์การเป็นกระบวนการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎขององค์การหรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่แย่ถึงแย่มากและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข
ในหลายปีที่ผ่านมาผู้บริหารที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานมักกล่าวว่า “คุณถูกไลออกแล้ว !” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารคือบุคคลที่ชี้ขาดการตัดสินและใช้วินัยองค์การ

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

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้อราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

สมบูรณ์ สิงห์คำป้อง (2542 : 36) กล่าวว่า วินัย หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้โดยไม่ถือว่าเป็นการบังคับให้กระทำ

อรรณพ อ่นจะทำ (2541 : 18) กล่าวว่า วินัย หมายถึง มาตรการที่สร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่แต่ละสังคมกำหนดไว้
อาจเป็นทั้งการส่งเสริมให้กระทำความดีหรือให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรืออาจเป็นการลงโทษ

เมื่อนำวินัยองค์การมาใช้มักมีปัญหาเกิดขึ้นว่า “ทำไมต้องมีการกำหนดวินัยขึ้นมาควบคุมพนักงาน”
ผู้บริหารจำนวนมากที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับวินัยองค์การมักจะคำนึงถึงบทลงโทษเป็นลำดับแรก
เหตุใดพนักงานจึงต้องถูกลงโทษเป็นคำถามที่มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในองค์การ

การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการและมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงค์ศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย
การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวคิดที่ว่า
ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี
ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น

จากแนวคิดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม

ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากสามัญสำนึกขึ้นมาเองซึ่งเป็นคุณส

มบัติที่ดีงามที่มีอยู่ในตัวบุคคลเกิดจากการได้รับการอบรมปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดีงามแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตนเองพฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

ความสำคัญของวินัย

วินัย
เป็นข้อปฏิบัติที่ใช้ควบคุมความประพฤติของคนดังที่กล่าวมาในความหมายของวินัยเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคม
ดังนั้นระเบียบวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

เชาว์ มณีวงศ์ (ม.ป.ป. : 168) กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า
ช่วยให้บุคลากรควบคุมดูแลตนเองและสังคมสวนรวมได้ด้วยความสงบสุข
เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานการทำงาน
ช่วยนำคนไปสู่การทำความดีความเจริญ
เว้นข้อห้ามทำตามคำสั่งบางประการมากกว่าส่วนตนสังคมเป็นสุขร่มเย็น
วินัยช่วยให้คนมีระเบียบในตนเอง
ลดความขัดแย้งเกิดความสามัคคีดำรงตนอยู่ในสังคมและทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 239) กล่าวว่า
วินัยช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความรู้สึกสำนึกและความเคยชินที่ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีงามเป็นมาตรฐานระหว่างความประพฤติของกลุ่มบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การรู้ช่วยเตรียมตัวบุคลากรสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคตจะได้ใช้สิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบอย่างถูกต้องช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาพการณ์อันจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
หากขาดระเบียบวินัยการดำเนินงานขององค์การ จะเต็มไปด้วยอุปสรรค

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

1) วินัยทำให้ผู้รักษาเป็นคนดีเป็นเครื่องมือปกป้องความเสื่อมเสีย

2) วินัยเป็นเครื่องมือวัดความดีของคนใครจะเป็นคนดีหรือคนเลวดีมาก
ดีน้อยและไม่มีอะไรเป็นเครื่องมือวัดได้อย่างแม่นยำเท่ากับการสังเกตวินัยของผู้นั้นว่าเคร่งครัดในวินัยของตนเองเพียงใด

3) วินัยเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สมเกียรติ พ่วงรอด (อ้างถึงในชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ 2531 : 167) วินัยเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติที่มีความสำคัญมากต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล
ในหน่วยงานย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายคนหลายฝ่าย
ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ
ขึ้นเป็นข้อปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และไม่เป็นปัญหาต่อระบบงาน

2. ด้านพฤติกรรมของบุคคล
ช่วยกำหนดของเขตในการปฏิบัติของบุคคลให้อยู่ในแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ถูกต้องตามจารีตประเพณี
และสิ่งที่สังคมต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเอง
ย่อมต้องมีวินัยต่อผู้อื่นด้วย
ซึ่งทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่เป็นปัญหาต่อหน่วยงานของตนเองและสังคม

ลีลา สินานุเคราะห์ (อ้างอิงใน ปราชญา กล้าผจัญและพอตา บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 111)กลาวว่า ความจำเป็นที่มนุษย์ต้องมีระเบียบวินัยประกอบดวยตาง ๆ ดังนี้

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

2. ความจำเป็นทางด้านแรงงานสัมพันธ์ องค์การจำทำงานได้อย่างราบรื่นและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต่อเมื่อเกิดความร่วมมือ
และความเข้าใจระหวางกันและกัน แต่ละฝ่ายต้องทราบและปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตน ทุกคน ทุกฝ่ายต้องมีวินัย และรักษาระเบียบวินัย
หากทุกคนประพฤติอยู่ในกรอบวินัยปัญหาต่าง ๆ ก็จะหมดไป

3. ความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระเบียบวินัยเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานความประพฤติในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ

4. ความจำเป็นต้องความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เมื่อมนุษย์ในองค์กรมีพฤติกรรมแห่งองค์กรที่ดี ต่างก็มีระเบียบวินัยในตนเอง เคร่งครัดในการรักษากฎ กติกา วินัยส่วนร่วมไม่มีใครละเมิด ไม่มีใครฝ่าฝืน องค์การนั้นก็ย่อยที่เกิดความสุข
และสามารถที่จะพัฒนาความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวสรุปได้ว่า วินัยมีประโยชน์อย่างยิ่ง เป็นเป้าหมายหลักที่สังคมต้องการให้เกิดกับคนทุกคนและคงอยู่พัฒนาขึ้นติดตัวไปตลอดชีวิต
เพราะวินัยเป็นเครื่องกำหนดทิศทางให้กับสมาชิกในสังคมใช้ยึดถือและปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปในแนวทาง

เดียวกันเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นส่วนรวม

หลักการสำคัญของวินัย

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2537 : 26-27) กล่าวว่า หลักการดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องละเอียดออนจะต้องดำเนินการให้รัดกุม โดยมีหลักดำเนินการดังนี้

1) หลักการป้องกัน (Prevention) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการประพฤติผิดวินัยเกิดขึ้นมีแนวความเชื่อพื้นฐานว่า การป้องกันนั้นดีกว่าการเยียวยา โดยดำเนินการป้องกันด้วยวิธีการหลาย ๆ อย่าง

2) หลักการควบคุม (Control) เพื่อควบคุมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยดำเนินการควบคุมดูแลหรือชักจูงให้ประพฤติปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้

3) หลักการแก้ไข (Correction) เพื่อป้องกันแก้ไขปรับปรุงการประพฤติผิดวินัย
ดำเนินการโดยการลงโทษหรือแก้ไขพฤติกรรมตามความเหมาะสม

4) หลักการพัฒนาและส่งเสริม (Development) เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ให้ประพฤติดียิ่งขึ้นโดยองค์กรจัดสภาพสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์

จากหลักการสำคัญของวินัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของวินัยองค์กรสามารถนำหลักการหรือแนวปฏิบัติที่ออกหรือกำหนดโดยหน่วยงานบังคับบัญชาระดับสูงหรือองค์กรสามารถกำหนดขึ้นอาจจะองค์กรกำหนดขึ้นเองหรือองค์กรให้บุคคลากรมีส่วนรวมในการกำหนดกฎหรือแนวปฏิบัติก็ได้โดยวินัยนั้นมีการส่งเสริมพัฒนา 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 มั่นคง แข็งแรง รวมทั้งเป็นการสร้างสรรค์เจตคติ สร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่ดี ซึ่งช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักการระเบียบวินัยหรือกฎ ข้อบังคับ ทำให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน

2. ลักษณะวินัยในทางลบ

วินัยเป็นการลงโทษ บังคับบัญชา เป็นคำสั่งที่ให้คนอื่นทำตามกฎหรือข้อบังคับนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความกลัวต่อการกระทำซึ่งอาจถูกลงโทษ 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** เป็นข้อควรปฏิบัติหรือข้อควรละเว้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดีโดยทั่ว ๆ ไปใช้กับทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความจงรักภักดี

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

3. วินัยเฉพาะกิจการ คือ ข้อปฏิบัติที่กำหนดขึ้นและมีข้อควรปฏิบัติไว้เฉพาะ เช่น กิจการธนาคารอาจกำหนดวินัยห้ามพนักงานธนาคารกู้เงินลูกค้าแม้ว่าจะกู้เป็นการส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับธนาคารก็ตาม

รุจิร์ ภู่สาระและคณะ (ม.ป.ป. : 17) ได้แบ่งวินัยเป็น 3 ประเภทแต่ละประเภทมีแนวทางปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนี้

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

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

3. ระเบียบวินัยทางสังคม หมายถึง แนวปฏิบัติอันดีทุกคนในสังคมยึดถือปฏิบัติเหมือนกันมีลักษณะเหมือนกับวินัยส่วนตัวและวินัยในหน้าที่แต่วินัยทางสังคมมีความหมายที่กว้างกว่า เช่น มารยาท กฎหมาย จารีตประเพณี หลักปฏิบัติของทางศาสนา เป็นต้น

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

1. วินัยเฉียบขาดแบบทหาร ในกรณีนี้ถือว่าบุคลากรยังไม่รู้จักรับผิดชอบชั่วดีจึงต้องมีการควบคุมให้ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบผู้กระทำผิดจึงต้องได้รับโทษ ผู้ปฏิบัติไม่ใช่ผู้ออกระเบียบ ข้อดี คือ ผู้ที่ถูกบังคับให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีจะติดเป็นนิสัยและมีความประพฤติดีติดตัวไปในภายหน้า ข้อเสีย คือ ผู้ที่ถูกบังคับให้ประพฤติปฏิบัติไม่เห็นคุณค่าของการประพฤติดีจะรู้สึกปราศจากเหตุผลและไม่เต็มใจปฏิบัติ

2. วินัยแบบดำเนินงานให้สอดคล้องกับความสนใจของบุคลากร ยึดหลักว่าถ้าได้ในสิ่งที่ตนสนใจแล้วผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกสบายใจผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อดี คือ

ผู้ปฏิบัติพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ข้อเสีย คือ
สถานศึกษามิอาจดำเนินการตามความสนใจและความต้องการของสถานศึกษาได้มากนัก

3. วินัยที่เกิดจากความรับผิดชอบ รู้จักเกียรติของตนเอง ถือว่าเป็นวินัยที่มีคุณค่าเพราะเกิดจากความรับผิดชอบและเกียรติของตนเองและสังคม
สถานศึกษาจะช่วยให้เกิดวินัยได้โดยการหาวิธีการก่อให้เกิดความรักนับถือเกียรติและการรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง

กระบวนการวินัยองค์การทั่ว ๆ ไป (The Discipline Processs)

ขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวินัยองค์การ คือ
การกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและกฎการทำงาน
ข้อกำหนดของประสิทธิภาพการทำงาน
มักถูกกำหนดขึ้นในระหว่างกระบวนการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะได้อธิบายในคราวต่อ ๆ ไป
กฎของการทำงานจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือการบรรลุประสิทธิภาพการทำงาน
เนื่องจากการนำระบบกฎการทำงานมาใช้จะขึ้นอยู่กับความพยายามของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการวินัยขององค์การ คือ
การสื่อสารข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานและกฎของการทำงานไปยังพนักงานทั้งหมด
ซึ่งมักดำเนินการในระหว่างการปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลพนักงาน
กฎของทำงานสามารถสื่อไปยังพนักงานได้หลายทาง
ตามปกติองค์การมักจะจัดทำคู่มือแจกจ่ายไปยังพนักงาน
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานของพนักงานจะเป็นผู้อธิบายกฎของการทำงานและนโยบายให้พนักงานใหม่ในระหว่างการปฐมนิเทศ
บางครั้งพนักงานใหม่จำเป็นต้องเซ็นต์ชื่อรับเอกสารดังกล่าวเพื่อป้องกันการปฏิเสธไม่รับทราบข้อมูลใน

ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวินัยขององค์การ

การกำหนดวิธีการแก้ไขในกรณีที่จำเป็น ซึ่งความจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หรือฝ่าฝืนกฎการทำงาน

ลักษณะของความผิดทางวินัย

ปราชญา กล้าผจัญและพอตา บุตรสุทธิวงศ์(2550: 111
กล่าวว่าความผิดทางวินัยอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผิดธรรมดา หรือ ความผิดไม่ร้ายแรง

2. ความผิดปรากฏชัดแจ้ง คือ ความผิดที่เห็นชัดเจน แน่นอ
ไม่มีข้อสงสัย ไม่มีความจำเป็นต้องพิสูจน์หรือสอบสวนอีกต่อไป

3. ความผ