

การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศึกษากรณี : การกระทำผิดวินัยของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี¹

วีระชัย จันลุน²

มุฮัมหมัดอิลยาส หลญาปริง³

พีระพงศ์ ภัทศิริ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2) ศึกษาสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) เสนอแนะแนวทางมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ หนังสือ เอกสารวิจัยและวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ และสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต เอกสารของทางราชการ รวมทั้งเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้น เช่น กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น รวมทั้งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายจำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากลุ่มการเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกมีการกำหนดประเด็นคำถามสำคัญให้ผู้สัมภาษณ์ตอบคำถามโดยผู้ตอบคำถามจะให้ข้อมูลตามโครงสร้างคำถามที่เตรียมไว้และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปแยกแยะประเด็นที่ได้เป็นข้อค้นพบ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีการกระทำผิดวินัยใน 2 ประเภท คือกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (2) สาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมและกระบวนการ และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในด้านการพัฒนา ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการ

¹ บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศึกษากรณี : การกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มุฮัมหมัดอิลยาส หลญาปริง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ กลุ่มวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันว่าวินัยเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน สำหรับวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญได้แก่บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่นกำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน นอกจากนี้วินัยยังหมายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญด้วย

ในฐานะที่ข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการให้บริการกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ หรือในฐานะผู้รับใช้ประชาชน ข้าราชการจึงจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัยของข้าราชการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน

หน่วยงานของรัฐนั้นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากซึ่งอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันบางแห่งเรียกว่าสำนักบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มการเจ้าหน้าที่ โดยภารกิจของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐมีมากมายหลายกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนา ฝึกอบรม เกษียณอายุราชการและการออกจากราชการและรวมทั้งกระบวนการเสริมสร้างวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย รวมทั้งการปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย หรือที่เรียกว่าการดำเนินการทางวินัยซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐมีเจ้าหน้าที่ที่จำนวนมาก เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ การเสริมสร้างวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย จึงจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันไปทุกกระบวนการและต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน สำหรับวินัยของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หน่วยงานของรัฐ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเนติการดังกล่าวเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2537 สำหรับข้าราชการ หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่ในการออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับส่วนราชการต่างๆเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการมีวินัยและการเสริมสร้างวินัยสำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการและความผาสุกของประชาชน ในการจัดทำบริการสาธารณะ และเมื่อข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบของการมีวินัยที่ดี ประชาชนหรือผู้เกี่ยวกับทั้งหลายก็必将มีความเชื่อมั่น เชื่อถือและศรัทธาต่อข้าราชการผู้นั้น อันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ

ความมั่นคงของชาติ และความผาสุกของประชาชนนอกจากนี้วินัยข้าราชการเป็นจรรยาวิชาชีพของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย การกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้เนื่องจากข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการแผ่นดิน ข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ในเรื่องต้องยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยหรือเสริมสร้างและพัฒนาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัย ลดปัญหาการกระทำผิดวินัย ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จึงสนใจศึกษาปัจจัยสาเหตุของการกระทำผิดวินัย การเสริมสร้างแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัย เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ รวมทั้งสามารถขยายผลเพื่อสร้างรูปแบบและแนวทางการในการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยที่เหมาะสมกับส่วนราชการและสามารถนำแนวทางการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดวินัยดังกล่าวไปปรับใช้ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กรภาครัฐทั้งหลายได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศึกษากรณี : การกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

ด้านกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มการเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย จำนวน 8 คน

ด้านสถานที่

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ด้านระยะเวลาในการศึกษา

เดือน ธันวาคม 2561 – เดือน มกราคม 2562

ด้านเนื้อหา

ข้อมูลปฐมภูมิ : เก็บข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์

ข้อมูลทุติยภูมิ : ศึกษาข้อมูลจากพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสาร
ภายในส่วนราชการหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ Internet และอื่น ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ หมายถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

นิยามศัพท์ทั่วไป

วินัยข้าราชการพลเรือน หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พฤติดีละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควรได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ หมายถึง การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสภาพการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. ทำให้ทราบสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างและการรักษาวินัยข้าราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. สามารถกำหนดแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการการบริหารงานบุคคลภาครัฐ กรณีศึกษา: การกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - ความหมายของการบริหารงานบุคคล
2. วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย
 - ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย
 - ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย
 - การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
3. ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - ความหมายและประเภทของข้าราชการพลเรือน
 - ประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
 - บทบาทหน้าที่ ภารกิจ พันธกิจ วิสัยทัศน์องค์กร
 - โครงสร้างสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษการบริหารงานบุคคลภาครัฐ กรณีศึกษา : การกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ บทความ หนังสือ เอกสารวิจัยและวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ และสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต เอกสารของทางราชการ รวมทั้งเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้น เช่น นโยบาย กฎระเบียบพระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยจะเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์คนที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ศึกษานั้น โดยการสัมภาษณ์มีการกำหนดประเด็นคำถามสำคัญให้ผู้สัมภาษณ์ได้ตอบคำถาม โดยผู้ตอบคำถามจะให้ข้อมูลตามประเด็นคำถามที่เตรียมไว้

สรุปผลการศึกษา

1. การศึกษาการกระทำผิดวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากข้อมูลคำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2547-2561 พบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการกระทำผิดวินัยในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มี 2 ประเภท คือ 1. กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง 2. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ซึ่งจากข้อมูลการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่พบว่าลักษณะของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติโดยส่วนใหญ่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ รองลงมาคือฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยลักษณะของความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงดังกล่าวเป็นการกระทำในสิ่งที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไม่กระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติหรือข้าราชการผู้ถูกลงโทษผู้นั้นกระทำการอันเป็นข้อห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 82 ถึงมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งถือเป็นการลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเนื่องจากเห็นว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเป็นความผิดวินัยเพียงเล็กน้อยไม่ได้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทางราชการซึ่งผลจากการถูกลงโทษทางวินัยที่ได้รับเช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน

ส่วนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง พบว่ามีข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นเมื่อเทียบกับการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีฐานของการกระทำผิดวินัยคือฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งผลที่ได้รับจากการถูกลงโทษทางวินัย นั่นก็คือโทษปลดออกกับไล่ออกจากราชการ

สำหรับสถานของโทษทางวินัยของข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยของข้าราชการมีโทษทางวินัยมี 5 สถาน เรียงลำดับจากเบาสุดไปหาหนักสุด กล่าวคือข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงจะถูก ลงโทษ ภาคทัณฑ์ซึ่งใช้ในกรณีข้าราชการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และหากมีเหตุอันควรงดโทษ อาจให้งด โทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนได้ ส่วนโทษการตัดเงินเดือนข้าราชการผู้กระทำ ความผิดวินัยจะถูกลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือน สำหรับ โทษสถานลดเงินเดือนผู้ถูกลงโทษจะถูกลดเงินเดือนลงเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน แต่โทษสำหรับ ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะถูกลงโทษปลดออกให้พ้นจากการเป็นข้าราชการแต่ยังคงมีสิทธิ์ ได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ ส่วนการลงโทษไล่ออกจากราชการนั้นผู้ถูกลงโทษจะ ไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

2. การศึกษาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ประมาณเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในมุมมองของผู้เกี่ยวข้องมองว่าสาเหตุหรือปัจจัยที่ ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณเพื่อสันติกระทำผิดวินัยนั้น มาจากหลายปัจจัยโดยสามารถ แบ่งสาเหตุหรือปัจจัยออกได้อย่างกว้างๆ เป็นดังนี้

2.1) สาเหตุหรือปัจจัยส่วนบุคคล มองว่าข้าราชการมีรายได้ไม่น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังมีภาระหนี้สินมากทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย มีการใช้จ่ายเงินความจำเป็น การเข้าไป เกี่ยวข้องกับยาเสพติดติดการพนันต่าง ๆ ติดอบายมุขต่าง ๆ มีพฤติกรรมเรื่องชู้สาว เป็นเรื่องเล็กน้อยเป็น เรื่องที่อยู่ไกลตัว เป็นเรื่องที่เห็นคนอื่นก็ทำกัน นอกจากนี้ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มองว่าผู้บังคับบัญชาบางครั้งก็ปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดใน การรักษาระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา บางครั้งมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป ทำให้ ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงานและอาจนำมาซึ่งความผิดพลาดได้ ขาดการฝึกอบรม เสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติงาน กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน มองว่าเพื่อนร่วมซึ่งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันทำงานที่ เดียวกัน ห้องเดียวกัน เป็นแบบอย่างในการกระทำที่ไม่ดีหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง

2.4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและกระบวนการ มองว่ากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานมีจำนวนมาก บางอย่างล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ มีรายละเอียดซับซ้อนทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาด ความเข้าใจที่ถูกต้อง การดำเนินการทางวินัยหรือการเสริมสร้างวินัยของผู้บังคับบัญชาไม่เคร่งครัด ไม่ เด็ดขาด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกรงกลัวทำให้ถูกระเบียบเกี่ยวกับวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ ในระบบราชการยังคง มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในทางที่ไม่ ดีไม่ควร

3. ข้อเสนอแนะพร้อมทั้งแนวทางมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถสรุปได้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางได้ 3 ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนา

- สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติควรให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยลักษณะการให้ความรู้ อาจมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุว่าด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ควรจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกำหนดกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ชัดเจนในแต่ละกระบวนการการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ มีการประชาสัมพันธ์ สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยแจ้งเวียนให้ทราบถึงกรณีหรือมีการยกตัวอย่างลักษณะหรือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยของข้าราชการทราบอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง 6 เดือนต่อครั้ง โดยหน่วยงานที่มีความสำคัญมากคือหน่วยงานการบริหารงานบุคคลหรือการเจ้าหน้าที่ มีการเสริมสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นเตือน ติดตามตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอ ต้องปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของพรรคพวก เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะด้านวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการ

- ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรักษาวินัยอย่างชัดเจน เข้มขัน และมีการรณรงค์อย่างจริงจัง ต้องเสริมสร้างธรรมาภิบาล ความเป็นกลาง โปร่งใส เสมอภาค ยึดมาตรฐานการทำงาน มีค่านิยมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เคารพศักดิ์ศรีต่อกฎระเบียบสร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบกระบวนการทำงานของหน่วยงานจากทั้งบุคคลภายใน และการร้องเรียนจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

- องค์กรต้องมีการเสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาคประชาสังคม กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องกระทำโดยการเลือกบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ มีความรู้ความสามารถมีการปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานความเป็นปัจจุบัน ทันสมัยและมีระบบการให้รางวัลหรือยกย่องผู้ประพฤติมีระเบียบวินัย การมอบประกาศเกียรติคุณในโอกาสพิเศษต่าง ๆ รวมทั้ง มี

การดำเนินการทางวินัย การสอบสวนทางวินัย การและการลงโทษทางวินัยต้องเคร่งครัด เด็ดขาด ยุติธรรม ปราศจากอคติ และรวดเร็วตามที่กฎหมายกำหนด

บรรณานุกรม

- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ และคณะ. (2530). การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข. โครงการวิจัยของกองวินัย สำนักงาน ก.พ.
- ชัยภัทร เกษมณี และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ติน ปรัชญพฤกษ์. (2538). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร ศรีพฤกษ์. (2538). พฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวี สาวิตีศรี. (2541). ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). การวัดทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ประมวล ดอกพงษ์กลาง. (2541). สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประวิณ ณ นคร. (2528). คู่มือการสร้างวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- ประวิณ ณ นคร. (2533). คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- ปรีชา กองรอด. (2551). ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุสดี สัตยมานะ. (2517). การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มงคลการพิมพ์.
- พิชญพร กันธอุลิส. (2544). รายงานการวิจัย เรื่อง การกระทำความคิดทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรณีศึกษาระหว่าง พ.ศ. 2532 ถึง พ.ศ. 2541.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. หน้า 242
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2532). *การบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของส่วนราชการ*. พิมพ์ครั้งที่ 13. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: แพร่การพิมพ์.
- สุรศักดิ์ บุคคา. (2531). *การกระทำผิดวินัยข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). *การเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือน*. (เอกสารประกอบการสัมมนา) กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *คู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2556). *การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556*. (เอกสารประกอบการสัมมนา) กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.