

ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณ
ของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Perception and practice of code of ethics of
KhonKaen University personnel

* นายอรรถยุทธ อินทรปรีชา

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรด้านจรรยาบรรณของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดไว้ และศึกษาการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของบุคลากรที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ข้าราชการสายผู้สอน จำนวน 51 คน 2) ข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา บุคลากรสายผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เช่น บุคลากรพึงเป็นผู้มีใจรักและมีความอดทนต่อประชาชนในการให้บริการตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง บุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เช่น บุคลากรพึงเป็นผู้มีใจรักและมีความอดทนต่อประชาชนในการให้บริการตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับ สม่่าเสมอ ($\bar{x} = 3.85$) และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ สม่่าเสมอ ($\bar{x} = 3.73$)

คำสำคัญ : ความรู้ความเข้าใจ, จรรยาบรรณ

Abstract

There were two objectives of this study. First, the research was aimed to study knowledge, understanding, and the ethical rules of conduct according to the code of ethics of the personnel of the Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University. Second, the research was aimed to investigate the ethical performance of the faculty personnel. The sampling group was the government officers with 51 teaching staff and 22 supporting staff, and the questionnaire was used as the research instrument in this study. The data was collected by the researcher, and it was analyzed by the package program in order to find out the statistic, percentage, and mean.

The result found that the teaching staff had highly understanding about the knowledge of the ethical rules of conduct according to the code of ethics as follows: 1) the personnel should have the professional loyalty and patience when they give service to people as it is their responsibilities at work 2) the personnel should have morality, and they should perform their behavior as suitable as their work position 3) the personnel should have integrity, and they should not seek for illegal profits at work. Moreover, the supporting staff also had highly understanding about the knowledge of

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการพิเศษ)

the ethical rules of conduct as follows: 1) the personnel should have the professional loyalty and patience when they give service to people as it is their responsibilities at work 2) the personnel should have morality, and they should perform their behavior as suitable as their work position. However, the study revealed that the ethical performance of the teaching staff was in the fair level ($\bar{x}=3.85$) as same as the supporting staff ($\bar{x}=3.73$) respectively.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ปรารถนาความยอมรับในสังคม เพื่อให้สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข จึงต้องมีกฎ กติกา มารยาทของการอยู่ร่วมกัน ในสังคมที่เจริญแล้วจะไม่คำนึงแต่ความเจริญทางวัตถุ เช่น ตึก ราง ถนน หนทางเท่านั้น แต่จะให้ความสนใจถึงความเจริญทางด้านจิตใจด้วย ในชุมชนที่เข้มแข็ง กลุ่มอาชีพต่างๆ จะมีเอกลักษณ์ที่ชัดเจนทั้งความรู้ความสามารถและพันธกรณีที่ มีต่อชุมชนกลุ่มอาชีพ จึงมีความหมายมากกว่าการรวมกลุ่มกันของผู้หาเลี้ยงชีวิตในวิถีทางเดียวกัน มีความหมายไปถึง การเป็นสถาบันของมีอาชีพที่ผูกพันอยู่กับสังคม เพื่อดำรงรักษาเกียรติและความยอมรับ กลุ่มอาชีพต้องพัฒนาคุณภาพของตน ด้วยการยกฐานะและรักษาระดับมาตรฐานอาชีพของพวกตนอย่างต่อเนื่องฐานะแห่งอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับความประพฤติ จริยธรรมและจรรยาบรรณของแต่ละคนในกลุ่มอาชีพ แต่ความเป็นมีอาชีพก็ไม่อาจประเมินค่าตนหรือประเมินค่ากันเองได้ ขึ้นอยู่กับความยอมรับนับถือของสังคม จรรยาบรรณหรือประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ จรรยาบรรณ อาจหมายถึง จริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาท ที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชน

ปัญหาวิจัยจะเห็นได้ว่า แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้มีการดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณขององค์กรและหน่วยงานขึ้นมา จัดทำเป็นเอกสารแจกจ่ายประชาสัมพันธ์ วรรณคดีกันอย่างมากมายมีคณะกรรมการและคณะทำงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณของบุคลากร แต่ก็ยังพบว่า มีสภาพปัญหาต่าง ๆ มากมาย คนในองค์กรและหน่วยงานเมินเฉยหรือไม่ยินดียินร้ายต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมหรือจรรยาบรรณหรืออาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นั้น มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมจนไม่จำเป็นต้องมีจรรยาบรรณมาเป็นตัวกำหนดอีกต่อไป ประเด็นข้อคำถามข้อสงสัยเหล่านี้จึงจำเป็นต้องหาคำตอบให้ได้ว่า 1) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้นหรือไม่อย่างไร 2) บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจอะไรที่จะให้เกิดการปฏิบัติ ยึดถือ หรือยอมรับในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้น 3) ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ยึดถือ หรือยอมรับในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้นเป็นอย่างไร รวมทั้งการศึกษาคำรู้ความ เข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณของบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งยังไม่เคยศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน

ดังนั้นเพื่อตอบปัญหาดังกล่าว รวมทั้งการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการให้ความตระหนักต่อจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการเป็นตัวชี้วัดด้านจรรยาบรรณ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามี ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบ เพื่อให้ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไป สร้างองค์ความรู้ด้านจรรยาบรรณของบุคลากรและสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรด้านจรรยาบรรณของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดไว้

2) ศึกษาการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำไปสู่การประเมินผลการเรียนรู้จรรยาบรรณของบุคลากร การนำจรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามและไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 64 คน และใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อภารกิจของคณะฯ

เครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแยกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 (สำหรับบุคลากรสายผู้สอน) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจรรยาบรรณบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตอนที่ 3 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในภาพรวมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ชุดที่ 2 (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับจรรยาบรรณบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตอนที่ 3 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสำรวจ (Format) ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) และความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing) ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสร็จแล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) ที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ชุดที่ 1 สำหรับสายผู้สอน เท่ากับ 0.913 ชุดที่ 2 สำหรับสายสนับสนุน เท่ากับ 0.904

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 64 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 51 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.69

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัย

- 1) บุคลากรสายผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.31 มีอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.18 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.82 และส่วนใหญ่อาจารย์ผู้สอนมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 60.78 บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.73 มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.22 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.73 และส่วนมากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 63.64
- 2) บุคลากรสายผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (มากกว่าร้อยละ 90

ขึ้นไป) เช่น บุคลากรพึงเป็นผู้มีใจรักและมีความอดทนต่อประชาชนในการให้บริการตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง บุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก บุคลากรมีความรับผิดชอบเฉพาะในการปฏิบัติงานของตนเท่านั้น บุคลากรต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน บุคลากรต้องประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของผู้รับบริการ บุคลากรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี บุคลากรจำเป็นต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนและประชาชน บุคลากรควรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่วนที่อยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ 61-89) เช่น บุคลากรสามารถนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจและสวัสดิการ บุคลากรสามารถรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยเสนหาจากผู้มารับบริการได้ ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากร อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป) เกือบทุกข้อ เช่น บุคลากรพึงเป็นผู้มีใจรักและมีความอดทนต่อประชาชนในการให้บริการตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง บุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติ

หน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคลากรต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเองบังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดา ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรสามารถนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเองได้ บุคลากรต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน บุคลากรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี บุคลากรต้องประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของผู้รับบริการ บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

3) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายผู้สอนโดยภาพรวม พบว่าบุคลากรสายผู้สอนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร อยู่ในระดับ สม่าเสมอ ($\bar{x} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปฏิบัติสม่าเสมอทุกครั้ง ตามลำดับ คือ 1) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.94$) 2) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.87$) 3) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ($\bar{x} = 3.87$) และ 4) จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x} = 3.72$) โยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายผู้สอนในแต่ละด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองอยู่ในระดับอย่างสม่าเสมอทุกข้อ เช่น เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ และปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในอาชีพ

2. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับอย่างสม่ำเสมอ ทุกข้อ เช่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่า คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ และระมัดระวังมิให้ทรัพย์สินของหน่วยงานเสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์

3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น ยอมรับต่อการกระทำผิดของตน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่มีอคติ และไม่แอบอ้างผลงานของผู้อื่นว่าเป็นของตนและไม่นำผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยไม่บอก

4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม อยู่ในระดับอย่างสม่ำเสมอ เช่น ให้บริการต่อประชาชนโดยใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลที่ดีพอ เมื่อมีผู้มาติดต่อราชการสามารถแนะนำให้ความช่วยเหลือให้ไปติดต่อถูกที่โดยไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจและมีน้ำใจต่อประชาชน และประพฤติตนเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.73$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอทุกด้านตามลำดับดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ($\bar{x}= 3.95$) 2) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}= 3.73$) 3) จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x}= 3.65$) และ 4) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ($\bar{x}=$

3.59) โดยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับสม่ำเสมอเกือบทุกข้อ เช่น ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบทั้งในและนอกหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในอาชีพ ส่วนระดับบางครั้งคือ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย

2. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับสม่ำเสมอทุกข้อ เช่น ใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่า และระมัดระวังมิให้ทรัพย์สินของหน่วยงานเสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์

3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ สม่ำเสมอ เช่น เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะยอมรับต่อการกระทำผิดของตน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อประสานความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ส่วนระดับเป็นบางครั้ง คือ ไม่แอบอ้างผลงานของผู้อื่นว่าเป็นของตนและไม่นำผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยไม่บอก

4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนด้านจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น ให้บริการต่อประชาชนโดยใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน มีความจริงใจและมีน้ำใจต่อประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคไม่เลือก

ปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลที่ดีพอ ส่วนระดับเป็นบางครั้ง คือ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่จะให้กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ และเมื่อมีผู้ให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่จะให้กันโดยเสนหาท่านจะรับไว้และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

4) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์อยู่ในระดับสม่ำเสมอทุกเรื่อง โดยสามลำดับแรกคือ อาจารย์พึงมีความเมตตา กรุณา อาจารย์พึงปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างกัลยาณมิตร และอาจารย์พึงสอนหรือให้บริการวิชาการด้วยความจริงใจ โดยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ ดังนี้

1. อาจารย์พึงรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น มีความรักและซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตั้งใจและเสียสละ

2. อาจารย์พึงมีความเมตตา กรุณา พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ มีความสนใจห่วงใยในการเรียนและความประพฤติของนักศึกษาและผู้รับบริการ และมีความเป็นกันเองและเป็นพี่ของนักศึกษาและผู้รับบริการได้

3. อาจารย์ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ สม่ำเสมอ เช่น ความเอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักศึกษาและผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และการช่วยเหลือนักศึกษาและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

4. อาจารย์พึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อาจารย์ และความรับผิดชอบ อดทน มุ่งมั่น ต่อการปฏิบัติงานโดยการเสียสละต่อส่วนรวม

5. อาจารย์พึงสอนหรือให้บริการวิชาการ โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ พบว่า มีการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น การไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากนักศึกษาและผู้รับบริการ ในการปฏิบัติหน้าที่

6. อาจารย์พึงสอนหรือให้บริการวิชาการ ด้วยความจริงใจ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น การอุทิศตนในการสอนหรือให้บริการอย่างเต็มความสามารถไม่ปิดบังและให้ความเท่าเทียมกันแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ และการสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้แก่ นักศึกษาผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ

7. อาจารย์พึงพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น ความมุ่งมั่นพัฒนาในศาสตร์ของตนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

8. อาจารย์พึงเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ สม่ำเสมอ เช่น การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียชื่อเสียง การดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่าไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และสูญหาย

9. อาจารย์พึงปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีกัลยาณมิตร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น การให้เกียรติ ยกย่อง ให้ความนับถือต่อผู้อื่น ความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อทุกคน ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นในทางที่ชอบ การร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม

10. อาจารย์ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ เช่น การเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ในการบูรณาการผลงานทางวิชาการและศาสตร์อื่นเพื่อรับใช้สังคม การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ควรนำผลการศึกษาวจัยนี้ไปพิจารณา กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรภายในคณะ

ศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความเป็นไปในอนาคต

2) ควรดำเนินการส่งเสริมให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ด้านจรรยาบรรณ การนำเสนอข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของจรรยาบรรณสำหรับข้าราชการคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) ควรศึกษารูปแบบที่ต้องการเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. เพ็ญฟ้า สว่าง. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานปทุมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2542.

5. วิชัย แก้วคุณอก. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญา กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2545.

6. อติศร เหลลาคม. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรมศึกษา อำเภอบุณฑล จังหวัดศรีสะเกษ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2546.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมศักดิ์ พิภูลศรี คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ ที่ได้สละเวลามาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ช่วยให้ข้อเสนอแนะตรวจสอบ และแก้ไขรายงานการวิจัย ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไฉ่ ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

1. ดิน ปรัชญพฤทธิ. ข้อมูลเกี่ยวกับพันธะทางสังคมวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ฝ่ายโรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ. 2542. ก.
2. นุชรัตน์ คันธหัตถิ. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานปทุมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม . 2542.
3. ปราชญา กล้าผจญ. คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง . 2544.