

# พฤติกรรมกรปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

\* นายบุญชัย อ่องแสนคำ , \*\* ว่าที่ร้อยตรีสุวิต ผิวพันธ์คำ, \*\*\* นางสาวทรงสุดา ฤกษ์แก้ว

## บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติและประเมินผล การปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งศึกษาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้าน พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย 2) ด้านความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ 5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรสายผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย (สายผู้สอนและสายสนับสนุน) จำนวน 7,041 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณจาก สูตร Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,239 คน การสุ่ม กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการแบ่งบุคลากรตามประเภทและ หน่วยงานและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ใน การรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการคำนวณค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 1,239 ชุด ได้รับคืน จำนวน 1,059 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.47

## ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ พฤติกรรมกรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้ง 5 ด้าน ได้ปฏิบัติมีลำดับ ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อ วิชาชีพ ( $\bar{X}$ =3.89) 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

( $\bar{X}$ =3.71) 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี ( $\bar{X}$ =3.46) 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$ =3.18) 5) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย (=2.83) โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อ วิชาชีพ บุคลากรได้ปฏิบัติจริงในอันดับสูง 5 อันดับแรก คือ (1) การรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (2) การไม่หลีกเลี่ยง หรือละทิ้งหน้าที่ (3) การสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย (4) การอาสาช่วยงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและ (5) การให้บริการแก่บุคลากรทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ บุคลากรได้ปฏิบัติจริง ที่เป็นอันดับสูงสุด 5 อันดับแรก คือ (1) การปรับปรุงวิธี ทำงานอยู่เสมอ (2) การอุทิศเวลาให้แก่ราชการแม้ไม่ใช่ เวลาราชการ (3) การเข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นเลิศ (4) การประพฤติตามแบบอย่างของเพื่อนร่วมงานที่ประสบ ความสำเร็จ และ(5) การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง ด้านการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ สำคัญ 5 อันดับแรก คือ (1) การดูแลช่วยเหลือบิดามารดา และผู้มีพระคุณ (3) การไม่หาผลประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ (4) การปฏิเสธไม่รับผลประโยชน์อันมิชอบและ (5) การชื่นชมยินดีในความสามารถและความสำเร็จของ เพื่อนร่วมงาน ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม บุคลากร มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมอันสูง 5 อันดับแรก คือ (1) การปรับเปลี่ยนความคิดเห็นในกรณีที่บุคคลอื่น มีเหตุผลที่ดีกว่า (2) การหลีกเลี่ยงการทำให้เกิดความ แตกแยกในหน่วยงาน (3) การไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเหตุการณวิฤกต (4) การดำเนินชีวิตอย่างสมถะตาม อัตภาพ และ (5) การคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น ด้านการรักษาระเบียบวินัย บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ยึดถือและ

ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในระดับสูง 5 อันดับคือ (1) การไม่ดำรงตำแหน่งหรือกรรมการของกิจกรรมเอกชน (2) การสนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน (3) การไม่กล่าวโทษผู้อื่น (4) การทำงานนอกเวลาราชการให้สำเร็จ และ (5) การปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น

## ABSTRACT

This research was aimed to investigate virtuous and ethical behaviors of Khon Khon University personnel practicing according to personnel codes of ethics. The investigation focused on (1) disciplinary preservation (2) professional loyalty (3) professional responsibility (4) good model of self-performance, and (5) appropriate model of living. The population was comprised of instruction personnel, support personnel, and university officials. The sample was stratified random sampling earned 1,239 subjects. The sample size was defined by Yamane's formula. The questionnaires were developed to collect data. The earned data were analyzed by a computer program. The gained statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation. The responded questionnaires were received 85.47 percent.

Findings : The analysis of data could be summarized as follows : The university personnel performed the five codes of ethics as follows :- 1) Professional responsibility 2) Professional loyalty and faith 3) Good model of self performance 4) Appropriate model of living 5) Disciplinary presentation Professional responsibility The university personnel actually performed the first five codes of ethics as follow: (1) preservation of work standards (2) avoidance of leaving responsibility (3) awareness of university tones (4) voluntary work performance, and (5) good

service for all people. Professional loyalty and faith The university personnel mostly performed the five Consecutive behaviors - (1) improvement of actual job (2) devotion to official job, additionally extra time (3) participation on excellent professional improvement (4) good model of practices to the associates, and (5) acceptance of other different opinions. Good model of self performance The university actually behaved the first five remarkable performance such as (1) regularly awareness of caring parents and service performed persons (2) good patronage of parents and service performed (3) avoidance of illegal profits (4) avoidance of person inappropriate profits (5) cheering on other capacity and success. Appropriate model of living The personnel behaved the consecutive ranks of performance as follows - (1) modification of their opinions on the better reasons of the others (2) avoidance of organization incohesiveness (3) avoidance of leaving associates on crisis situation (4) spend sufficient way of living, and (5) high concerns on other rights. Disciplinary presentation The remarkable performance were (1) not acceptance other business positions or jobs (2) support and encourage the associates, (3) not informing against others (4) promptly working extra time jobs, and (5) performance on the university codes of ethics as good model for the associates.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งกำหนดจรรยาบรรณของบุคลากรหรือจัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ

เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร รวมถึงการดำเนินการด้านจรรยาบรรณต่างๆ อาทิเช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การรณรงค์เผยแพร่ การส่งเสริมและสนับสนุน การกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร โดยผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะถูกทำการประเมินโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) แต่ละปีงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 เป็นต้นมา

สถาบันทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน และปลูกฝังผู้เรียนมีจริยธรรม คุณธรรม รักในวิชาชีพที่ศึกษา ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ผู้สอนจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา ให้ความเสมอภาค ยุติธรรม แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาวิจัยจะเห็นได้ว่า แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้มีการดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณขององค์กรและหน่วยงานขึ้นมา จัดทำเป็นเอกสารแจกจ่าย ประชาสัมพันธ์ รณรงค์กันอย่างมากมายมีคณะกรรมการและคณะทำงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณของบุคลากร แต่ก็ยังพบว่า มีสภาพปัญหาต่างๆ มากมายคนในองค์กรและหน่วยงานมีเมตตาหรือไม่ยินดียินร้ายต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมหรือจรรยาบรรณหรืออาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นั้นมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีคุณธรรม จริยธรรมจนไม่จำเป็นต้องมีจรรยาบรรณมาเป็นตัวกำหนดอีกต่อไป ประเด็นข้อคำถามข้อสงสัยเหล่านี้จึงจำเป็นต้องหาคำตอบให้ได้ว่า 1) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้นหรือไม่อย่างไร 2) บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจอะไรที่จะให้เกิดการปฏิบัติ ยึดถือหรือยอมรับในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้น

3) ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ยึดถือหรือยอมรับในจรรยาบรรณของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้นเป็นอย่างไร รวมทั้งการศึกษาความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณของบุคลากรซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังไม่เคยศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน

ดังนั้นเพื่อตอบปัญหาดังกล่าว รวมทั้งการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการให้ความตระหนักต่อจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ เป็นตัวชี้วัดด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ไปใช้ในการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจและศึกษาด้านพฤติกรรม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### วิธีดำเนินการวิจัย :

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสายผู้สอน ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนและสายสนับสนุน โดยใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตร Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน

ร้อยละ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,239 คน แยกเป็น 1) ข้าราชการสายผู้สอน จำนวน 314 คน 2) ข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 333 คน 3) พนักงานสายผู้สอน จำนวน 239 คน และ 4) พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 353 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการแบ่งบุคลากรตามประเภทและหน่วยงาน หลังจากนั้นใช้หน่วยงานเป็นตัวแบ่ง ชั้นภูมิและสุ่มบุคลากรแต่ละประเภท โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยให้ได้ขนาดเป็นสัดส่วนกับจำนวนบุคลากรตามสัดส่วนของบุคลากรตามคณะ/หน่วยงาน

### เครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแยกเป็น 7 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ตอนที่ 3 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ตอนที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ตอนที่ 5 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตอนที่ 6 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงเลย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานกับหัวหน้างานนโยบายและแผนของทุกคณะ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 1,217 ชุด ได้รับคืน จำนวน 1,136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.34

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการศึกษาวิจัย

1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ

เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.60 อายุราชการ ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 ด้านการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.50 ส่วนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ข้าราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 27.20

2) พฤติกรรมกรปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณในภาพรวม

พฤติกรรมกรปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพฤติกรรมกรปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับค่อนข้างจริงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติจริงในระดับจริง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 5) ด้านพฤติกรรมกรรักษาระเบียบวินัย

1) ด้านพฤติกรรมกรรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก ดังนี้ 1) แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย 2) ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น 3) เมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำนอกเวลาราชการ 4) แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ท่านก็ทำให้สำเร็จทุกงาน 5) ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่

ผู้ร่วมงาน 6) แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านก็ไม่เคยละเมิดหรือทำผิดกฎระเบียบ

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริงที่สุด และปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง ดังนี้ 1) ท่านติดขัดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2) ท่านไม่ยอมทำงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่าน และ 3) ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร

3) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการ และถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณและท่านดูแลช่วยเหลือ พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริงที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีนเมา

เป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ไม่จริงเลย

3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

### 3.1 กลุ่มสาขาวิชาการ

ข้าราชการสายผู้สอน พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นจำแนกตามกลุ่มข้าราชการสายผู้สอน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ ในระดับ จริง เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 5) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ไม่จริงเลย เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการทั้งหุ้่นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด

3) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติ

ตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการและถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ไม่จริงเลย

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และ ท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตัดก่เดือน มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ไม่จริงเลย

### 3.2 กลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ

ข้าราชการสายสนับสนุน พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพฤติกรรมกรปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพและด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 5) ด้านพฤติกรรมกรรักษาระเบียบวินัย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมกรรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือ บริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง รองลงมาคือ แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น และเมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำนอกเวลาราชการ

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวม การปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด และปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง ดังนี้ 1) ท่านติดยึดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2) ท่านไม่ยอมทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่าน และ 3) ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการและถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ

จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่ พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมา เป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ไม่จริงเลย

### อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจะเห็นว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง เมื่อสอบถามในรายด้านก็พบว่า การปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณเป็นตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพและด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ ในระดับ จริง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพของตน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีความต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกัน คือถ้ารักและศรัทธาในวิชาชีพแล้ว ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามมาด้วย แสดงให้เห็นถึงการวางแผนหรือปฏิบัติตนในกฎระเบียบกรอบประเพณีของระบบราชการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร เหลาคุม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา อำเภอบุพผา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าข้าราชการมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนโดยรวม อยู่ในระดับสูงและรายด้านตามลำดับดังนี้ ด้านให้เกียรติและยกย่องวิชาชีพของตนเองและวิชาชีพอื่น

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการด้วยหลักการและเหตุผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องเก็บความลับของผู้ป่วยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านให้บริการเต็มความสามารถมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องไม่กล่าวหาเพื่อร่วมอาชีพต่อหน้าบุคคลและสาธารณะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการโดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานต่อหน้าบุคคลและสาธารณะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องพร้อมให้บริการต่อผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยมาหา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุขของข้าราชการ ให้อยู่ในระดับสูง

เมื่อจำแนกตามรายด้านลงในรายละเอียดของการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ท่านไม่ได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริงที่สุด เพราะระบบราชการมีข้อห้ามไม่ให้ข้าราชการเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการผู้จัดการบริษัทห้างร้านค้าที่มีกิจการค้ากำไร บุคลากรมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ด้านเดียว คือรับราชการ มีไม่มากนักที่มีกิจการรับจ้างหรือค้าขายสินค้าแบบขายตรง ซึ่งก็ไม่ได้เป็นผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการ

สำหรับพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรที่มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับจริง ได้แก่ 1) แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย 2) ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น 3) เมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำงานเวลาราชการ 4) แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ท่านก็ทำได้สำเร็จทุกงาน 5) ท่านปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 6) แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านก็ไม่เคยละเมิดหรือทำผิดกฎระเบียบ สิ่งเหล่านี้เป็นเหมือน

ปัจจัยพื้นฐานของข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณีของระบบราชการ สอดคล้องตามแนวทางอุดมการณ์ของระบบราชการ ซึ่งเป็นแนวคิดของการปฏิบัติราชการด้วยพิมพ์ในหนังสือเรื่อง The Dynamics of Public Administration ในปี 1971 หน้า 91-92 (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 184) ข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน มิใช่เป็นนายของประชาชน ข้าราชการพลเรือนควรจะเป็นที่รวมของคุณงามความดีสาธารณะทั้งหมด กล่าวคือ จะต้องทำงานหนัก ซื่อสัตย์ ฉลาดเฉลียว จริงใจ ยุติธรรม และเป็นไท้เนื้อเชื้อใจของประชาชน ความประพฤติของข้าราชการจะต้องปราศจากสิ่งต่างพร้อย ข้าราชการควรเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และหากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือ นโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ ก็ควร จะลาออกจากราชการ ข้าราชการ ควรปฏิบัติภารกิจของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความประหยัด การแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการควรอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมของบุคคลมากกว่าเอกสิทธิ์ของชนชั้น ข้าราชการควรจะต้องวางตนอยู่ภายใต้กฎหมายเช่นเดียวกันกับประชาชนทั่วไป

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ในด้านนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกอย่าง จะมีก็แต่เรื่อง ท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริงที่สุด และปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง ดังนี้ 1) ท่านติดยึดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2) ท่านไม่ยอมทำงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่านและ 3) ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร ซึ่งเรื่องนี้แม้จะมีการปฏิบัติกันจริงก็ไม่มีใครกล้าบอกว่าตนปฏิบัติจริงเพราะทำให้มองเห็นภาพพฤติกรรมในแง่ลบของตนเอง ต้องยอมรับว่าในหน่วยงานอาจมีบุคลากรบางประเภทที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ยึดติดแนวคิดเดิมๆ ของตนเอง ไม่ยอมรับรู้รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่สนใจว่าใครเขาจะทำอะไร ไม่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนงานของเพื่อนร่วมงานทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย

ให้แล้วเสร็จก็เพียงพอแล้ว และยังมีบุคลากรบางประเภทที่พอทำงานให้แล้วๆ ไปวันๆ ไม่สนใจในการเรียนรู้และการพัฒนางาน ทำอย่างไรก็ทำอยู่อย่างนั้น ผิดถูกอย่างไร ไม่สนใจ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ. 2540) แสดงข้อมูลให้เห็นว่า ชื่อเสียงของประเทศชาติ เป็นเรื่องสำคัญมาก หากบุคคลในชาติเป็นส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รู้พันธกิจ (Mission หรือ Commitment) ของตนเองและหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายละเว้นจากการ “ฉ้อราษฎร์” และ “บังหลวง” เมื่อประกอบวิชาชีพใด ก็ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ของตนเองนั้นเป็นอย่างสูง บ้านเมืองจึงเจริญรุ่งเรือง มีชื่อเสียงในทางที่ดีและมี “วัฒนธรรมองค์กรแบบเข้มแข็ง” (Strong organization culture) อีกด้วย ชาติใด ประกอบ ด้วยพลเมืองที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง ก็เจริญรุ่งเรือง รุดหน้าได้รวดเร็วมาก ตรงกันข้าม หากชนในชาติส่วนมากมี วัฒนธรรมองค์กรแบบอ่อน (Weak organization culture) เช่น ไร้ระเบียบวินัย เกียจคร้านต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ไม่ซื่อสัตย์ ไม่ตรงต่อเวลา ไร้คุณธรรม จริยธรรม และจรรยา บรรณแห่งวิชาชีพ ก็เจริญได้ยากและมีใครจะมีชาติใด ติดต่อกับหาสมาคมด้วย

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริง เกือบทุกอย่าง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการ ให้บริการและถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมัก ปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก่ไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง แสดงให้เห็นถึงจริยธรรมการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยส่วนมากยอมรับผลของการปฏิบัติงาน ความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิเสธงานหรือ หลีกเลียงยอมส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ในแง่ การให้บริหารความพึงพอใจของผู้รับบริการจะเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้ผู้ให้บริการ หรือผู้ปฏิบัติงานต่อเพิ่มความ รับผิดชอบมากขึ้น เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการมากขึ้น ไม่ปล่อย ปล่อยละเลยต่อหน้าที่ของตนเองหรือแม้แต่ บทบาทหน้าที่ที่



อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันก็ยังคงให้ความเอาใจใส่อีกด้วย ดังที่ไชย ฌ พล (2536 : 54-55) และฉลอง มาปรีดา (2537 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า จรรยาบรรณ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่การทำงานในแต่ละสาขาอาชีพอย่างมากมาย ดังต่อไปนี้

- 1) จรรยาบรรณก่อให้เกิดความเชื่อถือ
- 2) จรรยาบรรณก่อให้เกิดความทุ่มเทตนให้แก่งาน
- 3) จรรยาบรรณก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตนเองและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่
- 4) จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- 5) จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องทำให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ จริงที่สุด เป็นคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยที่ต้องมีความกตัญญูรู้คุณของบิดามารดา และผู้ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ต้องให้การตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมสอดคล้องกับ แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ ได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องดูแลข้าราชการทั้งหลาย ให้ประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่การงานที่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องปฏิบัติ นั้น ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง สังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 เน้นเรื่องการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) มีพื้นฐานบนหลักการได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความพร้อมที่ถูกละเลย อนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ที่สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเรื่องนี้ให้กระทรวง ทบวง กรม ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2543 มี 5 ประการ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ อยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติเป็นจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ข้าราชการส่วนมากไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องสุราหรือยาเสพติดให้โทษ จะมีบ้างก็เป็นเพียงครั้งคราว และปัจจุบันก็มีการห้ามจำหน่ายสุราและของมีเมาในเขตพื้นที่การศึกษาอีกด้วย ดังที่ไชย ฌ พล (2536 : 54-55) และฉลอง มาปรีดา (2537 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า จรรยาบรรณ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่การทำงานในแต่ละสาขาอาชีพอย่างมากมาย จรรยาบรรณก่อให้เกิดความเชื่อถือ จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จรรยาบรรณช่วยลดอาชญากรรม ลดปัญหาการฉ้อฉล คดโกง ปลอมปนเอาไรต์เอาเปรียบ เห็นแก่ตัว มั่งง่ายและมักได้ ความใจแคบและไม่ยอมเสียสละ ฯลฯ และ จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติ และประเมินผลตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า 1) ควรรณรงค์ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย รักษาวินัย และเคารพกฎหมายไม่ควรหาผลประโยชน์จากหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง (13) 2) ควรประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้และตระหนักถึงการปฏิบัติด้านจรรยาบรรณและผลกระทบที่ตามมา หากปฏิบัติตนไม่ตรงตามจรรยาบรรณ (8) 3) ควรมีมาตรการควบคุมกำกับดูแลการประพฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม (7) 4) ควรมีการส่งเสริมและให้รางวัล สำหรับบุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (6) 5) ควรมีการส่งเสริมที่เป็นรูปธรรมอาจจะเป็นกิจกรรมหรือสื่อต่างๆ ให้ชัดเจน (5) 6) ควรจะมีการเผยแพร่

ผลการประเมินให้บุคลากรภายใน มข.ทราบหลายช่องทาง (4) 7) ควรมีบทลงโทษบุคลากรที่ทำผิดด้านจรรยาบรรณ เพื่อไม่ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (2)

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ควรนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปพิจารณา กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความเป็นไปในอนาคต

2) ควรดำเนินการส่งเสริมให้มีระบบ การประชาสัมพันธ์ด้านจรรยาบรรณ การนำเสนอข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของจรรยาบรรณ สำหรับข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อปลูกจิตสำนึก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่เป็นระเบียบของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการดำเนินงาน ด้านจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตาม แนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างต่อเนื่อง

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษา โครงการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.เกษราวัลณ์ นิลวรางกูร ที่ท่านได้สละเวลาเป็นที่ปรึกษางานวิจัยช่วยให้ข้อเสนอแนะตรวจสอบและแก้ไขรายงานการวิจัย ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยดี

### บรรณานุกรม

1. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540.
2. ฉลอง มาปรีดา. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2537.
3. ไชย ณ พล. **การบริการด้วยระบบศรัทธาและจรรยาบรรณทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : บริษัทเพรส มีเดียจำกัด. 2536.
4. ปราชญา กล้าผจญ. **คุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง . 2544.
5. อติสร เหลาคม. **จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ**. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ รม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2546.