

171.934

ร852

ว.2

บริจาค

รายงานการวิจัย อันดับที่ 3
สภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรื่อง
การติดตามผลการส่งเสริมการใช้จรรยาบรรณ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะผู้วิจัย

อาจารย์ ดร.มนัส	บุญประกอบ *
นางสาววรภรณ์	เดชะวัฒนเศรษฐ์ *
นางสาวศิริพรรณ	ตันติวัชรประกาย *
รองศาสตราจารย์สมใจ	ศิริโกศ
อาจารย์ ดร.ไพรัช	วงศ์ยุทธไกร
อาจารย์ชวลิต	สูงใหญ่
นายชัชวาล	พรธาดาวิทย์
นางอำพัน	เลี้ยงเจริญ

27 ส.ค. 2550

ทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี 2547
ตุลาคม 2547

(หมายเหตุ *: ผู้ร่วมเขียนรายงานการวิจัย)

h 283000

คำนำ

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นผลงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ซึ่งได้รับมอบหมายจาก มหาวิทยาลัยให้ดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร เพื่อใช้ยึดถือและปฏิบัติ สภาคณาจารย์ และข้าราชการ ได้มอบหมายให้อาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ เป็นหัวหน้าคณะผู้จัดทำโดยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากคณะทำงาน รวม 8 ท่าน ที่ได้เสียสละตนเองเพื่อร่วมทำงานนี้ จนสำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี จรรยาบรรณที่จัดทำ รวม 5 ประเภท ได้แก่ 1) จรรยาบรรณทั่วไป 2) จรรยาบรรณผู้บริหาร 3) จรรยาบรรณนักวิจัย 4) จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ และ 5) จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ แต่ได้ดำเนินการทดลองจัดทำเฉพาะจรรยาบรรณทั่วไปในหน่วยงานนำร่อง จำนวน 5 หน่วยงาน ซึ่งได้คัดเลือกจากผลแบบสอบถาม ได้แก่ 1) คณะมนุษยศาสตร์ 2) คณะทันตแพทยศาสตร์ 3) สำนักหอสมุดกลาง 4) โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน และ 5) สำนักงานอธิการบดี ซึ่งทั้ง 5 หน่วยงานได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอขอบคุณคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะผู้จัดทำ หน่วยงานนำร่องทั้ง 5 หน่วยงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลัช จงสืบทพันธ์)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

ที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ

21 ธันวาคม 2547

คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานสานต่อจากภารกิจที่ทางสภาคณาจารย์และข้าราชการชุดก่อน ได้รับมอบหมายจากทางมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการจัดทำจรรยาบรรณ ฉบับร่าง เพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา โดยมีการทำกิจกรรมอย่างหลากหลายเป็นลำดับมา เช่น การเชิญคณะวิทยากร มาอภิปรายให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเบื้องต้นแก่สมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการ และผู้สนใจ มีการสำรวจจรรยาบรรณที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยยึดถือ แล้วจึงมีการจัดทำร่างจรรยาบรรณ เพื่อให้ประชาคมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ตรวจสอบและประเมินหลายรอบ จนในที่สุดสามารถนำเสนอเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 และมีการประกาศใช้จรรยาบรรณ 5 ประเภทของทางมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2546 เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ถือปฏิบัติ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณทั่วไป 2) จรรยาบรรณผู้บริหาร 3) จรรยาบรรณนักวิจัย 4) จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ และ 5) จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

ต่อมาคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยชุดใหม่ได้สืบทอดเจตนารมณ์ โดยมอบหมายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการชุดใหม่ ได้ดำเนินการโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สภาคณาจารย์และข้าราชการ จึงได้ประกาศแต่งตั้งคณะทำงาน เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2546 และคณะทำงานได้เริ่มจัดทำโครงการนำร่อง โดยเลือกจัดทำเฉพาะจรรยาบรรณทั่วไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและสามารถคัดเลือกหน่วยงานตัวแทนที่มีความพร้อม เข้าร่วมโครงการวิจัยได้จำนวน 5 หน่วยงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดบางตอนและให้ข้อมูลวิจัยอันเป็นประโยชน์ในที่สุด ทำให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยที่กรุณามอบหมายภารกิจอันสำคัญนี้ให้ดำเนินการพร้อมทั้งให้เงินสนับสนุนโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติจริง ตลอดจนทุก ๆ หน่วยงานและบุคลากรตัวแทนที่มีส่วนร่วมให้ข้อคิดและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการนี้เป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.สธัญ ภู่ง ที่ได้ช่วยกรุณาอ่านตรวจทานงานวิจัยในรอบแรก และอาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ ช่วยอ่านตรวจทานในรอบหลัง อาจารย์ดวงใจ จงธนากร ได้มีส่วนช่วยคณะผู้วิจัยในการประมวลข้อมูลจากการสังเกต และสัมภาษณ์ นอกจากนี้ อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ ได้ช่วยหาค่าสถิติ รวมทั้งผู้ที่ช่วยในการจัดพิมพ์ต้นฉบับ คือคณะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และหวังว่าท่านผู้สนใจคงจะได้รับประโยชน์จากงานวิจัยนี้ตามสมควร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
งานวิจัย เรื่อง การติดตามผลการส่งเสริมการใช้จรรยาบรรณ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตระหนักว่าจรรยาบรรณเกี่ยวข้องกับคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ดังนั้น การประพฤติและปฏิบัติด้วยความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมทั้งในมหาวิทยาลัย และชุมชนภายนอกที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยจึงได้มอบหมายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ ในฐานะที่เป็นองค์กรตัวแทนของประชาคม ซึ่งมีพันธกิจส่วนหนึ่งในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และความยุติธรรมในหมู่ประชาคม นับเป็นเรื่องสำคัญยิ่งควรที่จะมีแนวทางใดเป็นหลักให้ยึดถือและปฏิบัติได้ เป็นบรรทัดฐานที่ตรงกัน จึงได้จัดทำจรรยาบรรณให้เป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2544

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มีความมุ่งมั่นในการจัดทำ ร่าง จรรยาบรรณจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรและผ่านการประชาพิจารณ์จากประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขจนเหมาะสม จึงนำจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเสนอผู้บริหาร และได้ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ออกประกาศเรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2546 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบและถือปฏิบัติ

ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านปัจจุบันได้ดำเนินการสืบเนื่องต่อมา โดยมอบหมายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ ชุดปัจจุบัน เริ่มดำเนินการจัดทำโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติจริง สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 15/2546 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2546 ซึ่งคณะทำงาน ได้จัดทำเป็นโครงการนำร่อง โดยพิจารณาเรื่องจรรยาบรรณทั่วไป และคัดเลือกหน่วยงานที่มีความพร้อม และมีความแตกต่างในวิชาการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 หน่วยงาน

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการส่งเสริมการใช้จรรยาบรรณทั่วไปของหน่วยงานใน มศว ได้แก่ คณะ/สถาบัน/สำนัก/โรงเรียนสาธิต/กอง/ฝ่าย จำนวน 19 หน่วยงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินในระยะที่ 1 ทำให้คัดเลือกได้ตัวแทนหน่วยงาน 5 หน่วยงาน ซึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสังเกต วิธีการรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยตรงโดยใช้วิธีการประชุมตัวแทนหน่วยงานจาก 5 หน่วยงาน ๆ ละ 10 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่ม ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งได้จากการส่งผู้ช่วยวิจัยไปสังเกตหน่วยงาน ๆ ละ 2 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และการสังเกต ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย มีสาระพอสรุปลงได้ดังนี้

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติจรรยาบรรณทั่วไป ทั้ง 10 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 2.96 – 3.77 หรือกล่าวได้ว่ามีการปฏิบัติบ่อยครั้ง 4 ข้อ ถึงบ่อยครั้งมาก 6 ข้อ ซึ่งมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมากเป็นส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งของทั้ง 10 ข้อ ในภาพย่อย ของจรรยาบรรณแต่ละข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นธรรม (ข้อ 7) ($\bar{X} = 3.77$)
2. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งหน่วยงานและสังคม (ข้อ 5) ($\bar{X} = 3.76$)
3. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย (ข้อ 1) ($\bar{X} = 3.74$)
4. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี (ข้อ 9) ($\bar{X} = 3.65$)
5. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ข้อ 4) ($\bar{X} = 3.65$)
6. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (ข้อ 3) ($\bar{X} = 3.52$)
7. รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ (ข้อ 6) ($\bar{X} = 3.46$)
8. มีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ (ข้อ 10) ($\bar{X} = 3.45$)
9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย (ข้อ 8) ($\bar{X} = 3.30$)
10. ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ (ข้อ 2) ($\bar{X} = 2.96$)

2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกต* ในภาพรวม พบว่าจรรยาบรรณทั่วไป ทั้ง 10 ข้อ มีการปฏิบัติตามด้วยดีจากทั้งห้าหน่วยงาน จรรยาบรรณทั่วไปได้รับการส่งเสริมและปฏิบัติตามดังนี้

จรรยาบรรณ ข้อ 1. ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยบางหน่วยงานมีการประชุมตกลงก่อนให้ลงมือปฏิบัติ บางหน่วยงานอาจไม่มีการประชุม แต่มีข้อกำหนดอย่างไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

จรรยาบรรณ ข้อ 2. ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือปฏิบัติ เสียสละเวลาส่วนตัวทำงานทั้งใน และนอกเวลาราชการ บางหน่วยงานให้เวลาเต็มที่ โดยมีการจัดตารางเวลานอกเวลาราชการ และมีการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติ

จรรยาบรรณ ข้อ 3. ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยบางหน่วยงานพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากภาค คณะ และมหาวิทยาลัย

จรรยาบรรณ ข้อ 4. ทุกหน่วยงานยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จรรยาบรรณ ข้อ 5. ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ความสำคัญกับงาน รับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงานตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ และสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการปรับปรุงงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณ ข้อ 6. ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยมีการพบปะ/จับกลุ่ม /ประชุม /อภิปราย/รับฟังความคิดเห็นจากเสียงส่วนใหญ่ /บางส่วนมีการจัดกิจกรรม สร้างความผูกพัน ร่วมมือแก้ปัญหาและให้ภัยกัน

จรรยาบรรณ ข้อ 7. ทุกแห่งปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค

จรรยาบรรณ ข้อ 8. ทุกแห่งส่งเสริมเอกลักษณ์ไทย เช่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทยตามโอกาสที่หน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยจัดขึ้น บางแห่งมีการทำบุญตักบาตรประจำ สัปดาห์ละ 1 วัน จัดนิทรรศการขนมไทย สินค้า OTOP ผ้าไทย ใช้เลขไทย ทักทายด้วยการไหว้/กล่าวคำสวัสดิ์

จรรยาบรรณ ข้อ 9. ส่วนใหญ่มีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน และผู้อื่นเจรจาด้วยถ้อยคำ สุภาพและอ่อนโยน

จรรยาบรรณ ข้อ 10. ส่วนใหญ่มีความขยัน รับผิดชอบ และอดทนสูงในการปฏิบัติงานมีอิสระทางความคิด

โดยสรุป ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ และปริมาณค่อนข้างสอดคล้องกัน กล่าวคือ หน่วยงานทั้งห้า ของมหาวิทยาลัย ได้มีการปฏิบัติจริงตามจรรยาบรรณทั่วไปในระดับบ่อยครั้ง ถึง บ่อยครั้งมาก ดังจะเห็นได้จากลักษณะ และปริมาณกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างหลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณประเภทอื่น ๆ ต่อไป
2. ควรมีการวิจัยประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณประเภทต่าง ๆ ของ มศว ด้วย



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
คำชี้แจง	ข
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ค
บทที่	
1 บทนำ	1
- ภูมิหลัง	1
- จุดมุ่งหมายของการวิจัย	4
- ความสำคัญของการวิจัย	4
- นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
- สรุปแนวคิดการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
- ความสำคัญของจรรยาบรรณ	7
- ความหมายของจรรยาบรรณ	8
- โครงสร้างจรรยาบรรณ	9
- การกำหนดจรรยาบรรณ	10
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	18
- ประชากร	18
- กลุ่มตัวอย่าง	18
- เครื่องมือการวิจัย	18
- การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
- การวิเคราะห์ข้อมูล	20
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	21
- ข้อมูลเชิงปริมาณ	21
- ข้อมูลเชิงคุณภาพ	27
5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	34

	หน้า
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	40
ก รายชื่องานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการ อันดับ 1 - 3	41
ข โครงการประชุมสัมมนาการจัดทำจรรยาบรรณ	43
ค จรรยาบรรณของต่างประเทศ และของข้าราชการพลเรือน	61
ง แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต	78



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	สรุปแนวคิดการวิจัย	6
2	แสดงให้เห็นถึงการนำองค์ประกอบหลัก 8 ประการ ในการจัดทำจรรยาบรรณ	11



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.	แสดงการศึกษาที่วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างจรรยาบรรณขององค์กรต่าง ๆ ในต่างประเทศตามจำนวนข้อ	9
2.	แสดงโครงสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไทย	10
3.	แสดงจำนวนผู้ตอบ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการปฏิบัติจรรยาบรรณทั่วไปตามสภาพจริง	21
4.	แสดงจำนวนผู้ตอบ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการปฏิบัติจรรยาบรรณทั่วไปตามสภาพจริง โดยพัฒนาจากข้อคำถามรายข้อย่อย (37 ข้อ) ที่เป็นองค์ประกอบของจรรยาบรรณในแต่ละข้อ (1 – 10)	23
5.	แสดงข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้แทนหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงาน ในการนำจรรยาบรรณทั่วไป 10 ข้อ มาใช้ปฏิบัติ (สัมภาษณ์เมื่อ 27 กันยายน 2547)	27

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน และทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ซึ่งจำเป็นต้องมีความประพฤติดี สำคัญในหน้าที่ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19 ง ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537 ไว้ 4 ฉบับ คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน 3) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และ 4) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ซึ่งมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรที่มีข้าราชการและพนักงานเป็นกลไกหลักอันสำคัญที่มีความรับผิดชอบ และหน้าที่ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามภารกิจให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายทั้งทางด้านงานวิชาการ การวิจัย การบริการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันด้วยความมีสำนึกในหน้าที่ และประสานงานกันหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างไรก็ตาม เท่าที่ศึกษามายังไม่พบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยมีการกำหนดจรรยาบรรณของตนขึ้นมาเป็นเอกเทศเฉพาะแห่งแต่อย่างใด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตระหนักดีว่า จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ดังนั้น การประพฤดีและการปฏิบัติด้วยความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ทั้งในมหาวิทยาลัย และชุมชนภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2547 : 27) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนเกื้อกูลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ทำงานและกิจกรรมร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาร่างกาย และจิตใจ พัฒนารสนิยม ได้อย่างดีเยี่ยม เป็นต้นแบบและเป็นบุคลากรที่ดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยท่านอธิการบดีในสมัยนั้น (รองศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ) จึงได้ริเริ่มเป็นครั้งแรก และมอบหมายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ (ในสมัยของประธานสภาคณาจารย์ฯ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสมัยที่ 2) ในฐานะที่เป็นองค์กรตัวแทนของประชาคม ซึ่งมีพันธกิจส่วนหนึ่งในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และความยุติธรรมในหมู่ประชาคม นับเป็นเรื่องสำคัญยิ่งควรที่จะมีแนวทางใดเป็นหลักให้ยึดถือและปฏิบัติได้เป็นบรรทัดฐานที่ตรงกัน จึงได้จัดทำร่างจรรยาบรรณให้เป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เมื่อวันที่

21 สิงหาคม 2544 โดยมอบหมายให้รองประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ คนที่ 1 ในขณะนั้น (ดร.มนัส บุญประกอบ) และคณะ เริ่มจัดทำแผนงาน ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของบุคลากร เชิญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ มาอภิปรายให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณแก่สมาชิกคณาจารย์และผู้สนใจ และดำเนินการสำรวจนำร่อง เพื่อดูแนวทางจรรยาบรรณที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยึดถือปฏิบัติเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2544

ผลสรุปจากการสำรวจความคิดเห็นโดยส่งแบบสอบถามไปให้หน่วยงาน รวม 51 ฉบับ มีผู้ตอบและส่งคืน จำนวน 33 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.71 พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.06 ยึดถือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย รองลงมาร้อยละ 27.27 ยึดถือจรรยาบรรณเฉพาะสาขาวิชา อีกร้อยละ 25.97 ยึดถือจรรยาบรรณนักวิจัย และร้อยละ 11.69 ยึดถือจรรยาบรรณอื่น ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งในจรรยาบรรณอื่น ๆ ที่บุคลากรของภาควิชายึดถือได้แก่ จรรยาบรรณครู จรรยาบรรณของตัวเอง จรรยาบรรณของความเป็นคน และจรรยาบรรณในการสำนึกที่มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก

ต่อมาเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2545 สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้จัดทำโครงการสำรวจความคิดเห็นเพื่อจัดทำร่างจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยดำเนินการจากการศึกษานำร่อง (Pilot Study) จำนวน 3 ฉบับ คือ จรรยาบรรณนักวิจัย มศว จรรยาบรรณของฝ่ายวิชาการ มศว และจรรยาบรรณของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ มศว ได้จัดส่งร่างจรรยาบรรณทั้ง 3 ฉบับ ให้แก่นักวิจัย ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุนวิชาการ รวม 42 ฉบับ ได้รับคืน 35 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

ผลการสำรวจในครั้งหลังนี้ สามารถสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อความจรรยาบรรณ นอกจากควรปรับเพิ่มเติมและแก้ไขบางข้อให้ครบสมบูรณ์ความ พร้อมทั้งใช้มาตรการวัดที่ละเอียดขึ้น เช่น จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด (5 ระดับ) พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ บางประการ

สภาคณาจารย์และข้าราชการได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอภิปรายจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงาน พร้อมทั้งสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ นักวิจัย ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุนวิชาการ เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 ได้รับความเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งได้ผลสรุปเป็นร่างจรรยาบรรณ 4 ฉบับ คือ

1. ร่างจรรยาบรรณนักวิจัย
2. ร่างจรรยาบรรณของบุคลากรฝ่ายวิชาการ
3. ร่างจรรยาบรรณฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
4. ร่างจรรยาบรรณฝ่ายบริหาร

สำหรับจรรยาบรรณผู้บริหาร ได้ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจัดทำแบบสอบถามส่งออกไปยังทุกหน่วยงาน จำนวน 67 ฉบับ ได้รับคืนมาเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2545 จำนวน 47 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.15 (ทั้งนี้ยังไม่ได้รวมจำนวนที่ยังไม่ได้รับคืนจากอีก 4 หน่วยงาน) ผลสรุปความคิดเห็นผู้ตอบ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อความจรรยาบรรณของผู้บริหาร ทั้งด้านครองตน ครองคน และครองงาน อย่างไรก็ตามเมื่อมีการนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านอธิการบดีได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการปรับจรรยาบรรณของผู้บริหาร โดยให้พิจารณาจากข้อความในหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งมีสาระสำคัญของนักบริหาร/นักปกครอง อันน่าสนใจยิ่ง

สภาคณาจารย์และข้าราชการ ยังคงมีความมุ่งมั่นในการจัดทำร่างจรรยาบรรณจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรและผ่านการประชาพิจารณ์จากประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขจนเหมาะสม จึงนำจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเสนอผู้บริหาร และได้ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ออกประกาศ เรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2546 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

1. จรรยาบรรณทั่วไป
2. จรรยาบรรณผู้บริหาร
3. จรรยาบรรณนักวิจัย
4. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ
5. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอธิการบดี ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ได้ดำเนินการสืบเนื่องต่อมา โดยมอบนโยบายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ (ในสมัยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลัช จงสืบพันธุ์ เป็นประธานสภาคณาจารย์ฯ) ดำเนินการจัดทำโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติจริงสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะทำงานโครงการจรรยาบรรณของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้จัดทำเป็นโครงการนำร่อง โดยพิจารณาเลือกศึกษาเฉพาะจรรยาบรรณทั่วไป ซึ่งสามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน แล้วดำเนินการสำรวจและคัดเลือกหน่วยงานที่มีความพร้อม และมีความแตกต่างในวิชาการ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 หน่วยงาน ซึ่งมีวิธีการดำเนินการเป็น 6 ขั้นตอน (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก เรื่อง โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในหน้า 53)

ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เรื่องจรรยาบรรณ ตั้งแต่ปี 2544 จนถึงปี 2547 จึงทำให้
สภาคณาจารย์และข้าราชการ ตามโครงการตระหนักถึงความจำเป็นในการติดตามผลและศึกษาวิจัยอย่าง
เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาจรรยาบรรณอื่น ๆ อันอาจเกิดขึ้น

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อติดตามผลการส่งเสริม สนับสนุนการใช้จรรยาบรรณทั่วไปสำหรับบุคลากรของ
หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ตามโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณ
ทั่วไปมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากรในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบว่าบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการ
ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทั่วไปเพียงใด
2. เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณประเภทอื่น ๆ
ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรได้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีประเภท
คณะ สถาบัน สำนัก โรงเรียนสาธิต กอง และฝ่าย รวม 19 หน่วยงาน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนหน่วยงานประเภทต่าง ๆ รวม 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1) คณะ
ทันตแพทยศาสตร์ 2) คณะมนุษยศาสตร์ 3) สำนักหอสมุดกลาง 4) สำนักงานอธิการบดี 5) โรงเรียน
สาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การติดตามผล หมายถึง กระบวนการที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้ดำเนินไปตาม
โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณทั่วไปมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากรในหน่วยงานของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
2) การประกาศเชิญชวนหน่วยงานให้เห็นคุณค่าของการส่งเสริมจรรยาบรรณ 3) การวางแผนและดำเนินการ
4) การคัดเลือกหน่วยงานตัวแทนที่ส่งเสริมฯ 5) จัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การประเมินผล
และ 7) การรายงาน และเผยแพร่ผลงาน

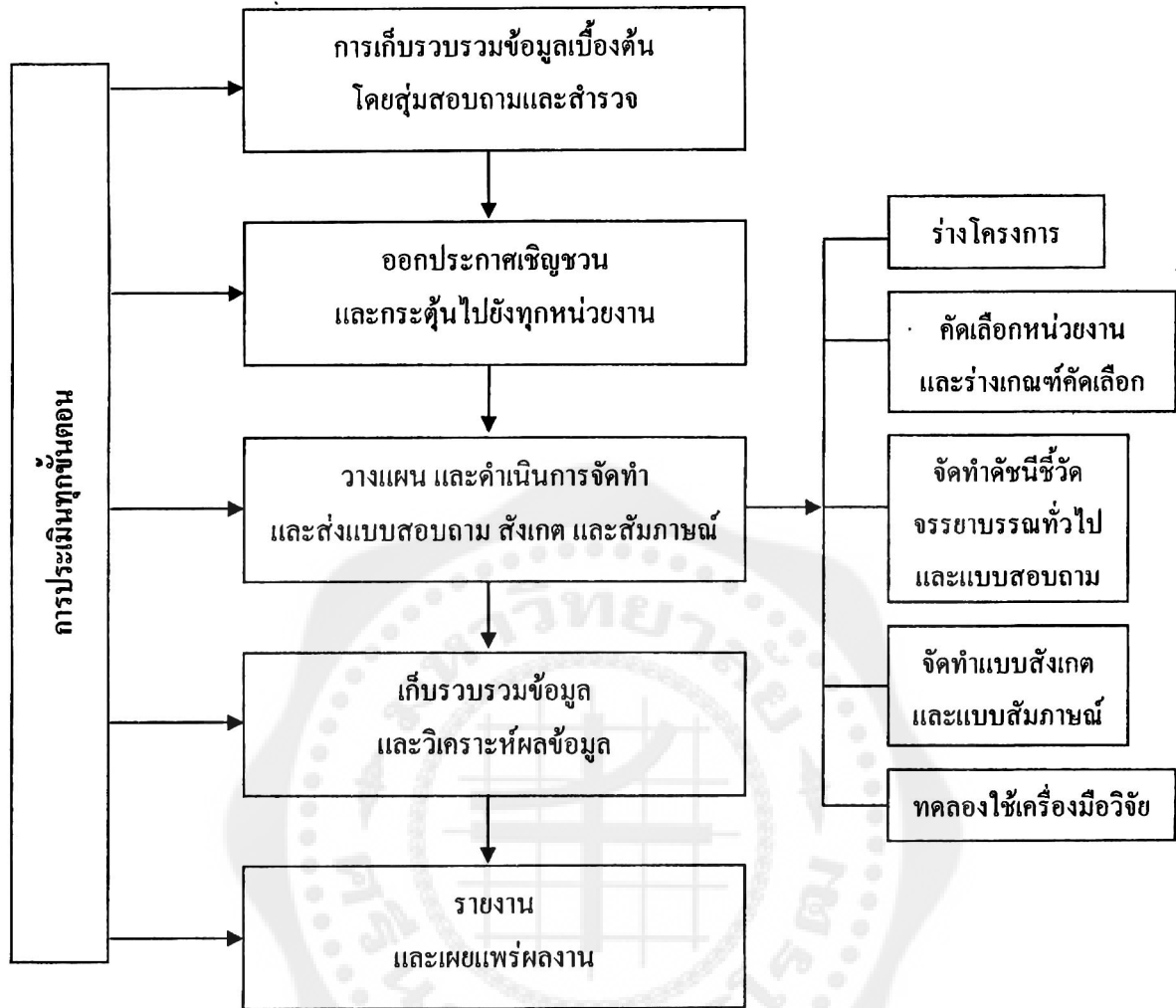
จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนดมาตรฐานทั่วไป 10 ประการ อันพึงยึดถือในการประพฤติตน และมีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้ เพื่อคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติคุณ และชื่อเสียง อันจะก่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และเป็นที่ยกย่องของบุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดมาตรฐานดังกล่าว มีระบุอยู่ใน “จรรยาบรรณทั่วไป” รวม 10 ข้อ ตามประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คังภาคผนวก หน้า 49)

สรุปแนวคิดการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยสุ่มสอบถามบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ แบบไม่เป็นทางการ และสำรวจด้วยแบบสอบถามอย่างเป็นทางการ 2) จัดทำประกาศเชิญชวนเพื่อกระตุ้นไปยังทุกหน่วยงานให้ทราบ 3) จัดวางแผนและดำเนินการจัดทำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ จัดทำดัชนีชี้วัดจรรยาบรรณทั่วไป และแบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูล 5) จัดทำรายงานวิจัยและสื่อการนำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงานตามลำดับสู่ที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ มศว รวมทั้งที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และเผยแพร่สู่ประชาคม มศว ทางจดหมายข่าว สุ่มมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วยเอกสารรายงานวิจัย และสู่สาธารณะผ่านเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อย่างไรก็ตามในทุกขั้นตอนของการดำเนินการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นทั้ง 5 ขั้นนั้น คณะผู้วิจัยได้ใช้การประเมิน (เพื่อการติดตามผล และปรับปรุงแก้ไข) ด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน ได้แก่ การสุ่มสอบถามบุคคลในบางหน่วยงาน ใช้แบบสำรวจสุ่มถาม การถามความเห็นคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ใช้เครื่องมือวิจัย และใช้แบบประเมินติดตามผลการเผยแพร่ ดังรายละเอียดของโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาคผนวก ข

สาระทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ดังภาพประกอบ 1 ในหน้าถัดไป



ภาพประกอบ 1 สรุปแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ความสำคัญของจรรยาบรรณ
2. ความหมายของจรรยาบรรณ
3. โครงสร้างของจรรยาบรรณ
4. การกำหนดจรรยาบรรณ
5. งานวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

ความสำคัญของจรรยาบรรณ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ พบว่า องค์กรในระดับประเทศ สถาบันระดับรัฐสภา องค์กรวิชาชีพ องค์กรธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ในหลาย ๆ ประเทศ ต่างตระหนักถึงความสำคัญจึงมีการกำหนดจรรยาบรรณของตนขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางแก่สมาชิกในองค์กรของตน ได้ใช้เป็นแบบอย่างในการประพฤติตนอยู่ในแนวทางที่ดีงาม และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพให้ประชาชนเกิดความมั่นใจและไว้วางใจในหน่วยงาน (โปรดดูภาคผนวก ค) เช่น

1. จรรยาบรรณของข้าราชการรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา
2. จรรยาบรรณของสมาชิกรัฐสภาอเมริกา
3. จรรยาบรรณผู้พิพากษาอเมริกา
4. จรรยาบรรณของรัฐบาลกลางอังกฤษ
5. จรรยาบรรณข้าราชการนครนิวยอร์ก
6. จรรยาบรรณของนักหนังสือพิมพ์
7. จรรยาบรรณบริษัท จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson)

ส่วนของไทยมีปรากฏในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 91 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด (จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537) สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 77 บัญญัติไว้ว่าให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2-36)

ความหมายของจรรยาบรรณ

ความหมายของจรรยาบรรณ (Ethics) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมที่ว่า การกระทำของบุคคล / บริษัท ถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 13)
2. จรรยาบรรณ หมายถึง การศึกษาและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรมหรือการศึกษาว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมองจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 13)
3. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของคำ “จรรยาบรรณ” ไว้ว่าเป็นประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 : 289)
4. จรรยาบรรณเป็นข้อควรประพฤติดีงามสำหรับสมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ เช่น จรรยาบรรณของข้าราชการ ใช้กับผู้ที่เข้ามาในระบบราชการ เมื่อไปอยู่ในวิชาชีพใดก็ต้องมีจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น (พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ทุมมจิตโต). 2538 : 3 - 4)
5. ในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 ได้ให้ความหมายของคำ “จรรยาบรรณ” ว่าเป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป (สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ. 2537 : 2)

จากความหมายของจรรยาบรรณดังกล่าวมาข้างต้นนั้นพอสรุปความหมายของจรรยาบรรณได้ว่าเป็นประมวลข้อควรประพฤติที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

การวิเคราะห์โครงสร้าง และองค์ประกอบของจรรยาบรรณ

คณะผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบโครงสร้าง และองค์ประกอบจรรยาบรรณขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปเป็นตัวอย่างและแนวทางได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบโครงสร้าง และองค์ประกอบจรรยาบรรณขององค์กรต่าง ๆ ในต่างประเทศตามจำนวนข้อ

ลำดับ	หน่วยงาน / องค์กร	จรรยาบรรณเกี่ยวกับ (ข้อ)				รวม (ข้อ)
		ตนเอง	ชุมชน	สังคม	ผู้ให้บริการ	
1	จรรยาบรรณของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน	5	1	5	1	12
2	จรรยาบรรณของข้าราชการรัฐบาลกลางสหรัฐ	10	7		1	18
3	จรรยาบรรณสมาชิกรัฐสภาอเมริกา	3	-	1	-	4
4	จรรยาบรรณผู้พิพากษาอเมริกัน	6	-		-	6
5	จรรยาบรรณโฆษณาสินค้าของอเมริกา	1	1	5	2	9
6	จรรยาบรรณของนักหนังสือพิมพ์	4	-	2	-	6
7	จรรยาบรรณของธุรกิจขนาดใหญ่อเมริกา	3	-		-	3
8	จรรยาบรรณของธุรกิจขนาดเล็กของอเมริกา	2	2	1	1	6
9	จรรยาบรรณของพนักงานบริษัท Mc Donnell Douglas	9	-	1	1	11
10	จรรยาบรรณของบริษัท Johnson & Johnson	2	2	2	1	7
11	จรรยาบรรณของบริษัทรับเหมา Raytheon	8	1	3	-	12
12	จรรยาบรรณของรัฐบาลอังกฤษ	13	-	1	-	14
13	จรรยาบรรณของประเทศออสเตรเลีย	3	-	4	-	7
14	จรรยาบรรณและหลักปฏิบัติตนของข้าราชการเกาหลีใต้	12	-	10	-	22
15	จรรยาบรรณฟิลิปปินส์	11	-	9	-	20

จากตาราง 1 พอสรุปได้ว่าโครงสร้างจรรยาบรรณขององค์กรต่าง ๆ ส่วนมากที่กำหนดขึ้นมานั้น มักจะเกี่ยวข้องกับตนเองและสังคมเป็นส่วนใหญ่ (รายละเอียดจรรยาบรรณขององค์กร 15 แห่ง ดูได้จากภาคผนวกหน้า 61 – 73)

ตาราง 2 แสดงโครงสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไทย

ลำดับ	หน่วยงาน / องค์กร	จรรยาบรรณเกี่ยวกับ (ข้อ)					รวม (ข้อ)
		ตนเอง (ข้อ)	สังคม (ข้อ)	หน่วยงาน	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน	ประชาชน	
1	จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน	3	3	4	5	3	18

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่าโครงสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนของไทยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รองลงมาได้แก่ หน่วยงาน ตนเอง สังคม และประชาชน ตามลำดับ

(รายละเอียดจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไทย ดูได้จากภาคผนวก หน้า 74 – 76)

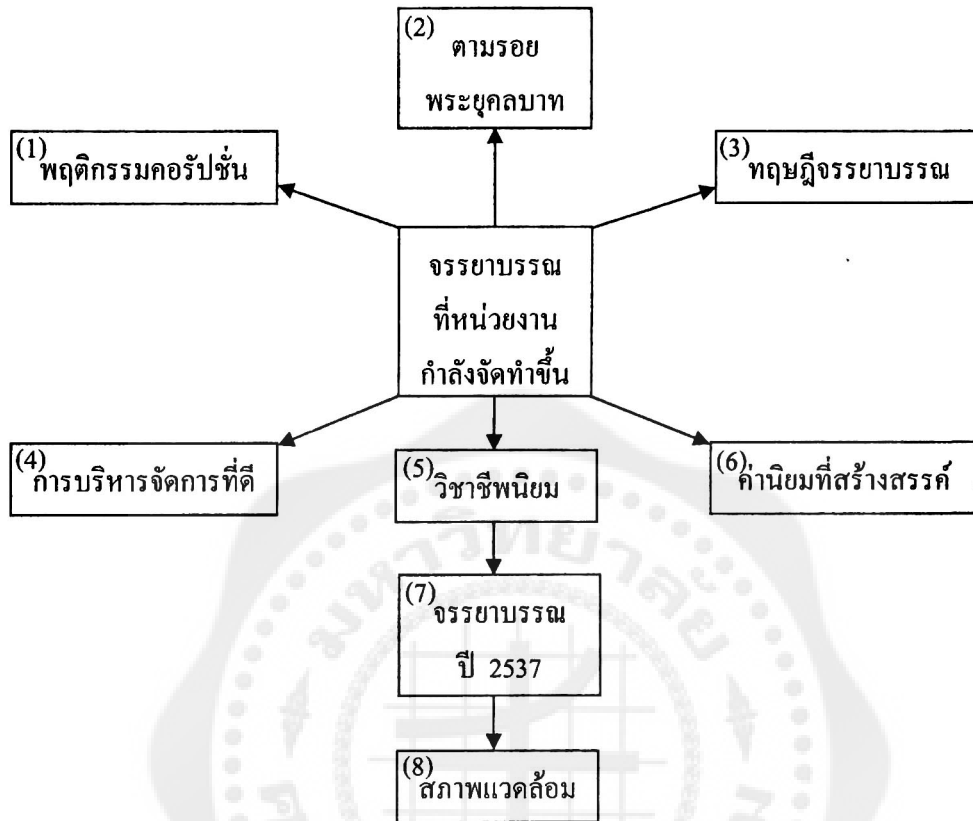
การกำหนดจรรยาบรรณ

การริเริ่มความพยายามของทางราชการที่จะกำหนดแนวทางข้อควรปฏิบัติหรือจรรยาบรรณแก่ข้าราชการ มีปรากฏหลักฐานชัดเจนในสมัยรัชกาลที่ 6 ซึ่งมีการประกาศใช้หลักราชการ 10 ประการ ได้แก่ 1) ข้าราชการต้องเป็นคนที่มีความสามารถ 2) มีความเพียร ความขยัน 3) ความมีไหวพริบ ปฏิภาณ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 4) ความรู้เท่าถึงการณ์ เห็นเหตุแล้วคาดผลว่าอะไรจะตามมา 5) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ 6) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป 7) ความรู้จักนิตยคน 8) ความรู้จักผ่อนผันถือทางสายกลาง 9) ความมีหลักฐาน และ 10) ความจงรักภักดี มีศรัทธาต่อระบบ ต่อสถาบันสำคัญ เมื่อวิเคราะห์ดูจะพบว่ามีส่วนที่เป็นเรื่องจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้รับบริการ (พระเมธีธรรมภรณ์. 2538 : 38 - 40)

อย่างไรก็ตามจรรยาบรรณที่จะสร้างขึ้นมามีองค์ประกอบสำคัญเหมาะสมแก่ทางราชการตามที่กล่าวมาและตัวอย่างต่อไปนี้นี้เป็นปัจจัยหลัก 8 ประการที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อประกอบการจัดทำจรรยาบรรณ (สถาบันพระปกเกล้า. 2545) ได้แก่

1. พฤติกรรมคอร์รัปชัน ได้แก่ ไม่ทำตามกฎหมาย
2. ตามรอยพระยุคลบาท
3. ทฤษฎีจรรยาบรรณ ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติวิธีและขั้นตอน
4. การบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ นิตยธรรม คุณธรรม โปร่งใส คุ่มค่า
5. วิชาชีพนิยม ได้แก่ การมีจรรยาบรรณและปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
6. ค่านิยมที่สร้างสรรค์ ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ
7. จรรยาบรรณ ปี 2537
8. สภาพแวดล้อม

ความสัมพันธ์ของโครงสร้างจรรยาบรรณทั้ง 8 ประการนี้ แสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงการนำองค์ประกอบหลัก 8 ประการในการจัดทำจรรยาบรรณ
ที่มา : ดัดแปลงจากสถาบันพระปกเกล้า (2545 : 2 – 33)

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงการนำองค์ประกอบหลัก 8 ประการ เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำจรรยาบรรณของหน่วยงาน โดยที่จากองค์ประกอบหลักได้มีการแจกแจงองค์ประกอบย่อย ๆ ออกไปอีกหลายองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ (1), (3), (4), (5) และ (6) ซึ่งในที่นี้ไม่ได้แสดงไว้ในภาพประกอบตามแนวคิดเดิมของสถาบันพระปกเกล้า แต่มีระบุอยู่ในข้อความข้อ 1, 3, 4, 5 และ 6 ในหน้า 10 ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ คงขึ้นกับการให้น้ำหนักและความสำคัญแก่องค์ประกอบหลักนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. (อ้างใน สถาบันพระปกเกล้า. 2545 : 2 - 35) ได้ให้แนวทางปฏิบัติเป็นหลักในการจัดทำจรรยาบรรณไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ควรระบุนวัตกรรม ประสงค์ และแรงจูงใจที่จัดทำจรรยาบรรณเอาไว้
2. จรรยาบรรณต้องจัดทำโดยบุคลากรในวิชาชีพนั้น
3. เมื่อจัดทำร่างจรรยาบรรณเสร็จต้องนำไปทำประชาพิจารณ์
4. จรรยาบรรณต้องสั้น กระชับ เข้าใจง่าย
5. จรรยาบรรณต้องอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้

ส่วนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในสมัยของอดีตอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ ได้มีดำริและเป็นการริเริ่มให้มีการจัดทำจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขึ้นมาเป็นครั้งแรก โดยมอบหมายให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ ในสมัยของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ เป็นผู้รับนโยบายไปดำเนินการ

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีความมุ่งมั่นในการจัดทำร่างจรรยาบรรณจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรและผ่านการปรึกษาหารือจากประชาคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขจนเหมาะสม จึงนำจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอผู้บริหารและได้ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ออกประกาศเรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2546 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้ทราบและถือปฏิบัติดังนี้

1. จรรยาบรรณทั่วไป
2. จรรยาบรรณผู้บริหาร
3. จรรยาบรรณนักวิจัย
4. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ
5. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. จรรยาบรรณทั่วไป

- 1). ปฏิบัติตนตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
- 2). ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- 3). ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- 4). ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 5). มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในหน่วยงานและสังคม
- 6). รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ
- 7). ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นธรรม
- 8). ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย
- 9). ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- 10). มีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทนและเสียสละ

2. จรรยาบรรณผู้บริหาร

- 1). มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน
- 2). เสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาคม
- 3). มีความจริงใจในการบริหารงาน
- 4). ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 5). ดำรงอยู่ในความยุติธรรมและสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร
- 6). มีความโอบอ้อมอารี มีอัธยาศัยนุ่มนวลและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากร
- 7). ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
- 8). มอบหมายให้เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถและหน้าที่ของบุคลากร
- 9). มีศาสตร์และศิลป์ในการแก้ไขปัญหา
- 10). มีความอดทน อดกลั้น

3. จรรยาบรรณนักวิจัย

- 1). ตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและหน่วยงานที่ตนสังกัด
- 2). มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต
- 3). เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการทำวิจัย
- 4). ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ
- 5). ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและประโยชน์สุขของสังคม
- 6). เคารพความคิดเห็นทางจัดการของผู้อื่น
- 7). เผยแพร่งานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในทางจัดการ

4. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ

- 1). รับผิดชอบด้วยการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีได้มาตรฐาน
- 2). ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการสอน วิจัย บริการ พัฒนาภูมิปัญญาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 3). มีความรอบรู้ทางวิชาการ พึงเตรียมการสอน และเข้าสอนด้วยความตั้งใจ อีกทั้งสนับสนุน ให้ศิษย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
- 4). วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
- 5). ใช้เสรีภาพในทางวิชาการ โดยสุจริต
- 6). มีความศรัทธาในอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และแสวงความรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 7). ไม่ยินยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางที่เป็นภัยต่อมนุษยชาติ
- 8). ไม่คิดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน

5. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

- 1). ตระหนักถึงหน้าที่และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
- 2). มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งคณาจารย์และลูกจ้าง
- 3). ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- 4). ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 5). ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันมิชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยไม่มี มีแต่ที่ใกล้เคียง และพอจะประมวลมาได้ มีดังนี้

มงคล ภูวภิรมย์ (มงคล ภูวภิรมย์ 2525: 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อจริยธรรมที่คาดหวังกับจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2524 การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับจริยธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามจริยธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่ง แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านอุปนิสัย ส่วนบุคคลด้านเกี่ยวกับวิชาชีพครู ด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ตัวเลือก แต่ละข้อจะมีคำตอบแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่คาดหวังและส่วนที่ปฏิบัติจริง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งนี้ได้แก่ t-test และ f-test การศึกษาครั้งนี้ปรากฏผลดังนี้

1. นักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่คาดหวังและจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนดังนี้

- 1.1 นักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงมากทุกด้านและส่วนที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับสูงทุกด้าน
- 1.2 ครูมีความคาดหวังในระดับสูงมาก เฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคม นอกนั้นอยู่ในระดับสูง และส่วนที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับสูงทุกด้าน
- 1.3 ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครองมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกด้าน ทั้งส่วนที่คาดหวังและส่วนที่ปฏิบัติจริง

2. ความคิดเห็นระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับจริยธรรมที่คาดหวังและที่ปฏิบัติของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันในบางด้านและบางกลุ่ม

2.1 ส่วนที่เป็นจริยธรรมที่คาดหวัง นักเรียนมีความคาดหวังสูงกว่าผู้ปกครองในด้านอุปนิสัยส่วนบุคคล และครูมีความคาดหวังสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครองในด้านเกี่ยวกับวิชาชีพครูและด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2.2 ส่วนที่ปฏิบัติจริงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงอยู่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองในด้านอุปนิสัยส่วนบุคคลและด้านกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับสังคม

3. นักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครอง มีความคาดหวังเกี่ยวกับจริยธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าที่ครูปฏิบัติจริง

ในปี 2527 เกียรติศักดิ์ ยงกำลัง (2527 : 239) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้าน คือ ด้านอุดมการณ์ของครู ด้านจรรยาบรรณของครู ด้านวินัยของครู และทั้ง 3 ด้านรวมกันของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยมีตัวแปร คือ สถาบันการศึกษา เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้แก่ วิทยาลัยพลศึกษาชุมพร วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร วิทยาลัยเทคนิคชุมพร และโรงเรียนชุมพรพาณิชย์การ ปีการศึกษา 2525 จำนวน 621 คน จากประชากร 4,676 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูทั้ง 3 ด้าน คือ อุดมการณ์ของครู จรรยาบรรณครู วินัยของครู และทั้ง 3 ด้านรวมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กระทำโดยวิธีการทางสถิติคำนวณโดยเครื่องคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร แต่ละสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้าน และทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

2. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ทั้ง 4 สถาบันรวมกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร แต่ละสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านและทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

4. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ทั้ง 4 สถาบันรวมกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านและทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

5. นักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิงในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร แต่ละสถาบันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

6. นักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิงในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ทั้ง 4 สถาบันรวมกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านและทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

7. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกันแต่ละสถาบัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านและทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

8. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกันทั้ง 4 สถาบันรวมกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านและทั้ง 3 ด้านรวมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

9. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันแต่ละสถาบัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทั้ง 3 ด้านรวมกันไม่แตกต่างกัน

10. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทั้ง 4 สถาบันรวมกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้าน และทั้ง 3 ด้านรวมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

11. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

12. อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าควรเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของจรรยาบรรณครูทั้ง 3 ด้าน คือ

12.1 จรรยาบรรณของครู

12.2 วินัยของครู

12.3 อุดมการณ์ของครู

และควรเพิ่มคุณธรรมของครูเข้าไปในจรรยาบรรณครูอีกด้านหนึ่งรวมทั้งข้อเสนอแนะลักษณะของครูที่ดีด้วย นุชรรัตน์ คันธหัตถิ (นุชรรัตน์ คันธหัตถิ 2542 : 55) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในด้านครูต้องรักเมตตาศิษย์ ด้านครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิบัติยกต่อความเจริญของศิษย์ ด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ ด้านครูย่อมพัฒนาตนเอง ด้านครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ด้านครูพึงช่วยเหลือครูและชุมชน และด้านครูพึงปฏิบัติตนเพื่อเป็นผู้นำในการอนุรักษ์

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารการประถมศึกษาในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2540 จำนวน 405 คน ซึ่งได้จากสุ่มแบบแบ่งชั้น อย่างมีสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาตามทฤษฎีของบริหารครอบคลุมเนื้อหา 9 ด้าน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวม และจำแนกตามสถานภาพมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติแทบทุกครั้ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านครูต้องรักและเมตตาศิษย์ ด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ ด้านครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ ด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ ด้านครูยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพครู ด้านครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านครูพึงช่วยเหลือครูและชุมชนและด้านครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้านคือ

ด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ ด้านครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ ด้านครูยอมรับพัฒนาตนเอง ด้านครูยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพครู ด้านครูพึงช่วยเหลือครูและชุมชนและด้านครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์

พิทยาพล เสนาไชย (2542 : 123) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของฝ่ายบริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ประชากรได้แก่ ฝ่ายบริหาร จำนวน 150 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 50 คน และผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายบริหารโรงเรียนมัศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ฝ่ายบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างก็มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งความคิดเห็นและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ส่วนงานวิจัยจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานวิจัยเรื่องนี้ เท่าที่สำรวจยังไม่พบ แต่ได้แนวคิดจากการประมวลงานวิจัยในอดีตพอเป็นแนวทางได้บางส่วน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในที่นี้ได้แก่บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนรวม 19 หน่วยงาน ได้แก่ คณะ สถาบัน สำนัก โรงเรียนสาธิต ฝ่าย และกอง จำนวนรวม 3,276 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงาน ใช้วิธีการสำรวจการส่งเสริมการนำจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน และดูความพร้อมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังบุคลากร จำนวนร้อยละ 10 ของทุกหน่วยในระยะแรก แล้วคัดเลือกไว้ 5 หน่วยงาน เพื่อเป็นตัวแทนหน่วยงานทุกประเภทของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยได้มีการสอบถามความสมัครใจของทั้ง 5 หน่วยงาน ก่อนเข้าร่วมในโครงการนี้ด้วย ดังนั้น การเลือกกลุ่มตัวอย่างจึงมีลักษณะกึ่งเจาะจง ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

1. คณะทันตแพทยศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์
3. โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
4. สำนักงานอธิการบดี
5. สำนักหอสมุดกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล เป็นตัวแทนที่ทั้งห้าหน่วยงานส่งมาหน่วยงานละ 10 คน ซึ่งมาจากหลากหลายหน่วยงานภายในองค์กรของตน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์
3. แบบสังเกต

1. **แบบสอบถาม** เป็นแบบสอบถามจรรยาบรรณทั่วไป มีจำนวนข้อคำถาม จำนวนรวม 37 ข้อ เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง และไม่เคยปฏิบัติเลย โดยให้น้ำหนักคะแนนข้อคำถามเชิงบวก เป็น 4 – 1 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามเชิงลบ จะให้คะแนนต่อข้อกลับกัน เป็น 1 – 4 ในการเขียนข้อคำถาม ได้เริ่มพัฒนาจากจรรยาบรรณทั่วไป

ทั้ง 10 ข้อ เป็นตัวหลัก และแจกแจงจรรยาบรรณแต่ละข้อออกไปเป็นดัชนีชี้วัด แล้วจึงปรับเป็นข้อคำถามย่อยลงไปตามลำดับ ทั้งนี้โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ร่างและได้เชิญผู้แทนของหน่วยงานที่จะประเมินมาร่วมตรวจสอบให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม และตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วจัดเรียงข้อคำถามใหม่ ส่วนการแปลความหมายคะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย
3.50 – 4.00	ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
2.50 – 3.49	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
1.50 – 2.49	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
1.00 – 1.49	ไม่เคยปฏิบัติเลย

2. แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะ โครงสร้างเป็นข้อความที่ใช้เป็นดัชนีชี้วัดของจรรยาบรรณทั่วไปในแต่ละข้อ (มี 2 – 4 ข้อ) เพื่อใช้เป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลแต่ละหน่วยว่าทำอย่างไรบ้าง และทำมากน้อยเพียงใด รวมจำนวน 36 ข้อ

3. แบบสังเกต ใช้เพื่อการสังเกตหน่วยงานแห่งละ 2 ครั้ง โดยแจกแจงเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สถานที่ทำงาน มีรายละเอียดที่ต้องสังเกตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การปฏิบัติตามเวลา และบรรยากาศในการทำงาน 2) บุคลากรในหน่วยงาน เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่เพื่อสังเกต 6 ประเด็นในด้านการแต่งกาย การให้บริการ การตั้งใจทำงาน อธิยาศัยไมตรีต่อผู้มาติดต่อ การปฏิบัติงานอย่างอดทน และการนิยมไทย ทั้ง 2 ประเด็นหลักนี้ จะมีการสังเกตว่ามี/ไม่มี หรือใช่/ไม่ใช่ พร้อมทั้งมีการบันทึกเพิ่มเติมประกอบในแต่ละข้อ และ 3) บันทึกข้อสังเกตอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งในด้านสถานที่ และบุคคล

เครื่องมือวิจัยทั้งสามฉบับ ได้ผ่านการตรวจสอบของคณะผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยเฉพาะแบบสอบถามได้มีการปรับข้อความบางข้อใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ภายหลังจากที่มีการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว ซึ่งพบว่ามีเพียง 6 ข้อ (จาก 37 ข้อ) ที่มีค่าความเชื่อมั่นไม่ถึง 0.2 โดยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับทั้ง 5 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ดังนี้

1. คณะสังคมศาสตร์
2. คณะศึกษาศาสตร์
3. คณะแพทยศาสตร์
4. สำนักคอมพิวเตอร์
5. โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเชิญผู้แทนหน่วยงานทั้งห้าหน่วย ๆ ละ 10 คน มาร่วมประชุม พร้อมทั้งแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลภายหลังการประชุมในภาคบ่าย เวลา 13.00 – 14.00 น. แล้วจัดสัมภาษณ์กลุ่ม รวม 5 กลุ่ม โดยมีคณะผู้วิจัยเข้าทำหน้าที่ประจำ กลุ่มละ 2 คน โดยคนหนึ่ง ทำหน้าที่สัมภาษณ์ และอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึกข้อมูล เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2547 ระหว่างเวลา 13.00 – 16.00 น.

ส่วนการสังเกตหน่วยงานได้จัดกระทำโดยได้ส่งผู้ช่วยวิจัยที่ผ่านการฝึกแล้ว ให้ไปสังเกตหน่วยงานทั้งห้าแห่ง ๆ ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง ในช่วงเช้า (08.00 – 11.00 น.) และช่วงบ่าย (14.00 – 16.00 น.) โดยมีการแจ้งให้หน่วยงานทราบแต่ไม่ระบุวันที่ และเวลาจะไปสังเกตให้ทราบ ทั้งนี้ ผู้ช่วยนักวิจัยได้ไปสังเกตสภาพจริงในระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม – 3 กันยายน 2547

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลและการสังเกตหน่วยงานนั้น ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเฉพาะส่วนที่เป็นแนวคิดหลัก (Concept)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จะนำเสนอเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสังเกต

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 3 และ 4 ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้ตอบ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการปฏิบัติจรรยาบรรณทั่วไปตามสภาพจริง

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	N	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย (2 ข้อ)	47	3.74	.39	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
2	ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ (3 ข้อ)	47	2.96	.33	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง
3	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (4 ข้อ)	47	3.52	.39	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
4	ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (2 ข้อ)	47	3.65	.48	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
5	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทั้งหน่วยงานและสังคม (5 ข้อ)	47	3.76	.36	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
6	รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ (5 ข้อ)	47	3.46	.45	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	N	\bar{x}	SD	แปลผล
7	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม (4 ข้อ)	47	3.77	.31	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย (5 ข้อ)	47	3.30	.45	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง
9	ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี (5 ข้อ)	47	3.65	.35	มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก
10	อิสระทางความคิดปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเสียสละ (2 ข้อ)	47	3.45	.51	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง

(N = 47 เป็นจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากจำนวน 50 ฉบับ)

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณทั่วไปในภาพรวม ได้รับการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก โดยจรรยาบรรณข้อที่มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก มีจำนวน 6 ข้อ ตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณข้อที่ 7 ($\bar{x} = 3.77$) ข้อที่ 5 ($\bar{x} = 3.76$) ข้อที่ 1 ($\bar{x} = 3.74$) ข้อที่ 4 และ 9 ($\bar{x} = 3.65$) เท่ากัน และข้อที่ 3 ($\bar{x} = 3.52$) ส่วนจรรยาบรรณข้ออื่น ๆ ที่เหลือ มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ (3.46 ลงไปจนถึง 2.96) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้ตอบ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการปฏิบัติจรรยาบรรณทั่วไป ตามสภาพจริงโดยพัฒนาจากข้อคำถามรายข้อย่อย (37 ข้อ) ที่เป็นองค์ประกอบของจรรยาบรรณ ในแต่ละข้อ (1 – 10)

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	ข้อ คำถาม ที่	ข้อความ	N	\bar{x}	SD
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ หน่วยงานและมหาวิทยาลัย (2 ข้อ)	5	ท่านยินดีปฏิบัติตาม			
			5.1) ข้อกำหนดของหน่วยงาน.....	47	3.77	.43
			5.2) ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย	42	3.79	.42
		11	ท่านไม่ชอบปฏิบัติตามระเบียบของ			
			11.1) หน่วยงาน.....	46	3.72	.50
			11.2) มหาวิทยาลัย	42	3.76	.43
2	ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ต่อทาง ราชการอย่างเต็มที่ (3 ข้อ)	2	ท่านขาดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อ ประโยชน์แก่			
			2.1) หน่วยงาน.....	47	1.51	.86
			2.2) มหาวิทยาลัย	40	1.58	.90
		13	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่าง เต็มที่เพื่อ			
			13.1) หน่วยงาน.....	46	3.72	.46
			13.2) มหาวิทยาลัย	42	3.62	.49
		35	ท่านเสียสละเวลาให้แก่			
			35.1) หน่วยงาน.....	46	3.78	.42
			35.2) มหาวิทยาลัย	43	3.56	.55
3	ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (4 ข้อ)	21	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่			
			21.1) หน่วยงานจัดขึ้น.....	46	3.72	.50
			21.2) มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	42	3.38	.73
		24	ท่านยินดีเป็นกรรมการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของ			
			24.1) หน่วยงาน.....	45	3.64	.53
			24.2) มหาวิทยาลัย	41	3.41	.63

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	ข้อ คำ ถาม ที่	ข้อความ	N	\bar{x}	SD
		26	ท่านส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรม ต่าง ๆ ของ			
			26.1) หน่วยงาน.....	45	3.76	.44
			26.2) มหาวิทยาลัย	41	3.54	.51
		10	ท่านชักชวนเพื่อร่วมงานเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของ			
			10.1) หน่วยงาน.....	46	3.39	.54
			10.2) มหาวิทยาลัย	42	3.14	.52
4	ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว (2 ข้อ)	15	ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์แก่			
			15.1) หมุ่คณะ.....	47	3.62	.57
			15.2) หน่วยงาน.....	43	3.72	.50
			15.3) มหาวิทยาลัย	41	3.56	.63
		31	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนตัว	46	3.41	.83
5	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทั้งหน่วยงานและสังคม (5 ข้อ)	6	ท่านให้ความสำคัญแก่งานของ			
			6.1) หน่วยงาน.....	47	3.87	.34
			6.2) มหาวิทยาลัย	42	3.74	.45
		25	ท่านมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน			
			25.1) หน่วยงาน.....	46	3.76	.48
			25.2) มหาวิทยาลัย	40	3.58	.59
		3	ท่านมาทำงานตามกำหนดเวลา สม่ำเสมอ	47	3.72	.45
		34	ท่านทำงานตามหน้าที่สำเร็จภายใน เวลาที่กำหนด	46	3.67	.47
		37	ท่านปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	47	3.68	.52

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	ข้อ คำ ถาม ที่	ข้อความ	N	\bar{x}	SD
6	รักษาและส่งเสริมความ สามัคคีในหมู่คณะ (5 ข้อ)	4	ท่านไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน	47	3.43	.83
		8	ท่านไม่ให้อภัยเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ความบกพร่อง	47	3.47	.91
		23	ท่านไม่เคยให้ความร่วมมือแก้ไข ปัญหาอุปสรรคของหมู่คณะ	46	3.72	.54
		17	ท่านแสดงความคิดเห็นในเชิง สร้างสรรค์ในการประชุมของ หน่วยงาน	47	3.28	.65
		12	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อน ร่วมงานทั้งต่อหน้า และลับหลัง	46	3.46	.62
7	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สุจริตและเป็นธรรม (4 ข้อ)	7	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต	47	3.94	.25
		27	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างซื่อตรง	46	3.85	.36
		19	ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความ ยุติธรรม	47	3.62	.53
		29	ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความ เสมอภาค	46	3.67	.60
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ ไทย (5 ข้อ)	22	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ ภาษาไทยอย่างถูกต้องและเหมาะสม	46	3.43	.54
		30	ท่านแต่งกายเหมาะสมกับ วัฒนธรรมไทยในโอกาสอันควร เช่น วันทำบุญเนื่องในโอกาส ขึ้นปีใหม่ ครอบรอบวันสถาปนา มศว	45	3.27	.69
		18	ท่านส่งเสริมและสนับสนุน สินค้าไทย	47	3.30	.66

ลำดับ	จรรยาบรรณทั่วไป	ข้อ คำถาม ที่	ข้อความ	N	\bar{x}	SD
		36	ท่านปฏิบัติตนถูกต้องตามวัฒนธรรมไทย เช่น ร้องเพลงไทย เจียนเลขไทย รับประทานอาหารไทย	46	3.28	.66
		14	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทยที่			
		14.1)	หน่วยงานจัดขึ้น.....	46	3.48	.62
		14.2)	มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	42	3.02	.75
9	ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วย ความมีน้ำใจ และมีมนุษย สัมพันธ์อันดี (5 ข้อ)	32	ท่านทำงานที่เกี่ยวกับผู้อื่นด้วยความ สุภาพ อ่อน โยน	46	3.70	.47
		28	ท่านมีความเป็นมิตรต่อผู้เกี่ยวข้อง	46	3.78	.42
		9	ท่านเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน	47	3.62	.61
		20	ท่านมีวาจาสุภาพต่อผู้เกี่ยวข้อง	47	3.64	.53
		1	ท่านเป็นผู้มีอิทธิพลไม่มีใคร เข้ากับ บุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี	47	3.55	.50
10	อิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ (2 ข้อ)	33	ท่านเป็นผู้มีความคิดอย่างมีเหตุผล	46	3.61	.54
		16	ท่านปฏิบัติงานอย่างขาดความอดทน	47	3.30	.93

(N = 40 - 47 ตามจำนวนข้อมูลที่มีผู้ตอบกลับมาในแต่ละข้อ)

จากตาราง 4 จะเห็นได้ว่าส่วนมากของข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.02 - 3.94 มีเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ย 1.51 และ 1.58 (ข้อ 2.1 และ 2.2) ตามลำดับ แสดงว่าส่วนมากแล้วจรรยาบรรณได้รับการปฏิบัติบ่อยครั้ง ถึงบ่อยครั้งมาก

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสังเกต นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลซึ่งเป็นผู้แทนหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงาน

ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้แทนหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงานในการนำจรรยาบรรณ
ทั่วไป 10 ข้อ มาใช้ปฏิบัติ (สัมภาษณ์เมื่อ 27 กันยายน 2547)

ข้อ ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
1	ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของ หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย	<p>1. โดยภาพรวม ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยโดยบางหน่วยงานมีการประชุมตกลงก่อนให้ลงมือ ปฏิบัติ บางหน่วยงานอาจไม่มีการประชุม แต่มีข้อกำหนดอย่างไม่เป็น ลายลักษณ์อักษร</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 มีการประชุมตกลงกันก่อน โดยกำหนด กติกาล่วงหน้าให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับก่อนลงมือปฏิบัติ</p> <p>หน่วยงานที่ 2 ปฏิบัติโดยมีข้อกำหนด แต่ไม่มีการแจ้ง เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>หน่วยงานที่ 3 ปฏิบัติโดยมีการประชุมปรึกษาหารือ</p> <p>หน่วยงานที่ 4 ปฏิบัติตามนโยบายของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้กำหนด</p> <p>หน่วยงานที่ 5 ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของมหาวิทยาลัย</p>
2	ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการอย่าง เต็มที่	<p>1. ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือปฏิบัติ เสียสละเวลาส่วนตัวทำงาน ทั้งในและนอกเวลาราชการ บางหน่วยงานใช้เวลาเต็มที่ โดยมีการ จัดตารางเวลานอกเวลาราชการ และมีการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติ</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 ปฏิบัติโดยมุ่งมั่นและใช้เวลาและเสียสละเต็มที่ ในกรณีที่มียางด่วน ก็เสียสละเวลานอกเวลาราชการ เสาร์ - อาทิตย์</p> <p>หน่วยงานที่ 2 ปฏิบัติโดยมีการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และ มีการแบ่งงานปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีคำสั่งแต่งตั้ง เสียสละ เวลาส่วนตัว</p>

ข้อ ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
		<p>หน่วยงานที่ 3 ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งใน และนอกเวลาราชการ มีการจัดตารางเวลายกเวลาโดยหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>หน่วยงานที่ 4 ปฏิบัติโดยบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ใช้เวลาเต็มที่ และเสียสละเพื่อหน่วยงานซึ่งส่งผลถึงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคน และลักษณะงานแต่ละงาน</p> <p>หน่วยงานที่ 5 ปฏิบัติโดยบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เช่น มีการออกบริการชุมชน</p>
3	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	<p>1. โดยภาพรวม ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยบางหน่วยงานพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากภาค คณะ และมหาวิทยาลัย</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 ปฏิบัติโดยให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>หน่วยงานที่ 2 ปฏิบัติโดยจัดลำดับให้มีความสำคัญของภาค เป็นอันดับหนึ่ง และดูความเกี่ยวข้องของงาน</p> <p>หน่วยงานที่ 3 ปฏิบัติโดยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>หน่วยงานที่ 4 ปฏิบัติโดยชักชวนเพื่อนเข้าช่วยงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>หน่วยงานที่ 5 ปฏิบัติโดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ทำให้กำลังใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์</p>
4	ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	<p>1. โดยภาพรวม ทุกหน่วยงานยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย</p> <p>หน่วยงานที่ 2 ปฏิบัติ แม้จะมีความจำเป็นส่วนตัว ถ้าได้รับคำสั่งหรือการมอบหมาย</p>

ข้อ ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
		<p>หน่วยงานที่ 3 ทุกคนปฏิบัติโดยเข้าร่วมในงานทุกคน</p> <p>หน่วยงานที่ 4 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักซึ่งจะส่งผลไปถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยต่อไป</p> <p>หน่วยงานที่ 5 ปฏิบัติโดยทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน</p>
5	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งหน่วยงานและสังคม	<p>1. ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ความสำคัญกับงานรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงานตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ และสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการปรับปรุงงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 ทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มาทำงานตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อหน่วยงานและสังคม</p> <p>หน่วยงานที่ 2 มาทำงานก่อนเวลา ทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีแบบประเมินการสอน และนำมาปรับปรุง มีการประกันคุณภาพ</p> <p>หน่วยงานที่ 3 ทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นงานให้บริการ จะต้องพร้อมเมื่อถึงเวลา มีการประชุมเพื่อติดตามและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>หน่วยงานที่ 4 ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน มีความกระตือรือร้น มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด เพราะมีการนำระบบคุณภาพภายใน ISO มาใช้ มีการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>หน่วยงานที่ 5 ให้ความสำคัญกับหน่วยงานก่อน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยให้ความสำคัญกับงาน</p>

ข้อ ที่-	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
6	รักษาและส่งเสริมความสามัคคี ในหมู่คณะ	<p>1. ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยมีการพบปะ/จับกลุ่ม / ประชุม/อภิปราย/รับฟังความคิดเห็นจากเสียงส่วนใหญ่ / บางส่วนมีการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน ร่วมมือแก้ปัญหาและให้อภัยกัน</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 มีการประชุม และมอบหมายงานตามศักยภาพ จากผู้บริหาร สร้างความผูกพัน และเอื้ออาทร ทำให้ผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอในสโมสรอาจารย์ มีการจัดทัศนศึกษา</p> <p>หน่วยงานที่ 2 มีการอภิปรายความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น จากเสียงส่วนใหญ่ ให้อภัยกัน ไม่ให้ร้ายเพื่อนร่วมงาน</p> <p>หน่วยงานที่ 3 มีการรับฟังความคิดเห็นกัน มีการแบ่งกลุ่มกัน ตามความสนิทสนม ไปรับประทานอาหารกลางวันด้วยกัน มีการ จับกลุ่มพูดคุยกันบ้าง</p> <p>หน่วยงานที่ 4 มีการประชุม และรับฟังความคิดเห็น เมื่อมีปัญหา ก็จะคุยกันถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการแสดง ความคิดเห็นในหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์งาน มีการต่อว่ากันบ้าง ในบางโอกาส</p> <p>หน่วยงานที่ 5 มีความสามัคคี พบกันเดือนละครั้ง มีความรับผิดชอบ ในงาน ใช้เสียงส่วนใหญ่ในการยุติปัญหา</p>
7	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นธรรม	<p>1. ทุกแห่งปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค</p> <p>2. ในภาพย่อย พบว่า</p> <p>หน่วยงานที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค</p> <p>หน่วยงานที่ 2 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามที่ได้รับ มอบหมายมีเหตุผลในการให้ความยุติธรรม</p> <p>หน่วยงานที่ 3 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้บริการ ตามลำดับก่อน - หลัง</p>

ข้อ ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
		หน่วยงานที่ 4 ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรงปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค หน่วยงานที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และเสมอภาค
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ เสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย	1. ทุกแห่งส่งเสริมเอกลักษณ์ไทย เช่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี ไทยตามโอกาสที่หน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยจัดขึ้น บางแห่งมีการ ทำบุญตักบาตรประจำสัปดาห์ละ 1 วัน จัดนิทรรศการขนมไทย สินค้า OTOP ผ้าไทย ใช้เลขไทย ทักทายด้วยการไหว้/กล่าวคำสวัสดิ์ 2. ในภาพย่อย พบว่า หน่วยงานที่ 1 มีการตักบาตรทุกวันจันทร์ ใส่ผ้าไทยในวันพิเศษ มีสัปดาห์ขนมไทย มีนิทรรศการ OTOP ที่มาจากปากเกร็ด เช่น เครื่องปั้นดินเผา มีนิทรรศการผ้าไทย ใช้ภาษาไทย และเลขไทย หน่วยงานที่ 2 อนุรักษ์ เช่นงานปีใหม่ รดน้ำดำหัว ชักชวนให้ ลงเวลาด้วยเลขไทย ประกวคัคคัคไทย เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทย ของหน่วยงาน หน่วยงานที่ 3 เข้าร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัยจัดขึ้นตามโอกาส เช่น รดน้ำดำหัว การแต่งกายอยู่ที่แต่ละคนชอบ หน่วยงานที่ 4 ส่งเสริมแต่งผ้าไทยในโอกาส ประเพณีต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทยทั้งหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยจัด ในโอกาสที่อำนวย/มีการทักทายสวัสดิ์ผู้อาวุโส หน่วยงานที่ 5 ไหว้ทั้งนิสิต และอาจารย์
9	ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตลอดจน ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ อันดี	1. ส่วนใหญ่มีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน และผู้อื่น เจรจา ด้วยถ้อยคำสุภาพและอ่อนโยน 2. ในภาพย่อย พบว่า หน่วยงานที่ 1 ทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนโยน เป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน/เจรจาด้วยถ้อยคำสุภาพ หน่วยงานที่ 2 กิริยามีความสุภาพอ่อนโยน/ใช้วาจาสุภาพ รุ่มน่องไหว้รุ่นพี่ เป็นมิตร/เอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน

ข้อ ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	สรุปผล
		หน่วยงานที่ 3 ทุกคนร่วมกันทำงานดี/พูดหยอกล้อกันแล้วแต่ความสนิทสนม หน่วยงานที่ 4 ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตร/เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน หน่วยงานที่ 5 มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น/เอื้อเพื่อ
10	อิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ	1. ส่วนใหญ่มีความขยัน รับผิดชอบ และอดทนสูงในการปฏิบัติงาน มีอิสระทางความคิด 2. ในภาพย่อย พบว่า หน่วยงานที่ 1 มีอิสระทางความคิด/ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง / อดทน เสียสละเพื่อหน่วยงาน หน่วยงานที่ 2 มีความขยัน อดทนสูง/คิดอย่างมีเหตุผล หน่วยงานที่ 3 ทุกคนร่วมกันคิด/พัฒนางาน/การทำงาน มีอิสระในขอบเขตของนโยบาย/เนื่องจากเป็นงานบริการที่มีความอดทนอดกลั้น หน่วยงานที่ 4 หน่วยงานมีความคิดอิสระ/ไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงาน มีความขยันรับผิดชอบงานในหน้าที่และขยันอดทน หน่วยงานที่ 5 มีภาระงานมาก ต้องใช้ความอดทนในการปฏิบัติงานสูง มีความคิดอิสระ

จากตาราง 5 พอจะสรุปได้เป็นสองส่วน กล่าวคือ ในภาพรวม และในภาพย่อย

โดยภาพรวม ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมุ่งประ โยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และส่วนใหญ่มีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความขยัน รับผิดชอบ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

โดยภาพย่อย มีการประชุมตกลงกำหนดคคคิก และยอมรับก่อนการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และเสียสละเวลา มีความกระตือรือร้น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อมีปัญหาจะร่วมมือกันแก้ไข ใช้เสียงส่วนใหญ่ในการยุติปัญหา สร้างความผูกพันและเอื้ออาทรต่อกัน

2) ข้อมูลจากการสังเกตหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงาน ข้อมูลเฉพาะส่วนนี้คณะผู้วิจัยมีมติให้นำเสนอเพียงภาพรวมเท่านั้น เพื่อเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น จึงกล่าวสรุปได้ดังนี้

ในภาพรวมกล่าวได้ว่าสถานที่ของหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดทั้งภายในและภายนอกหน่วย เช่น มีการจัดระเบียบโต๊ะ เก้าอี้ มีการพัฒนาทางด้านกายภาพ โดยการปรับปรุงสถานที่ เช่น มีการประดับตกแต่งบริเวณหน้าอาคารเพิ่มขึ้น ทาสีใหม่ ปรับปรุงห้องทำงาน บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานตามเวลา มีบางส่วนที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเที่ยงวัน และนอกเวลาราชการ นอกจากนี้ บุคลากรในหน่วยงานยังมีการแต่งกายเหมาะสมกับงาน สุภาพ เรียบร้อย สะอาด ตั้งใจทำงาน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อผู้มาติดต่อ ปฏิบัติงานอย่างอดทนต่อวาทะ และกิริยาของผู้มาติดต่อ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานเหมาะสม และมีการนิยมไทยอยู่บ้าง เช่น พุดจาสุภาพ ไทเราะะ แต่งกายด้วยชุดผ้าไทย

ข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาปรับปรุงหน่วยงาน เช่น บริเวณภายนอกสำนักงานบางแห่ง หรือหน้าลิฟท์ ห้องอาจดูไม่สว่างเท่าที่ควร ขาดการติดป้ายบอกชื่อสำนักงานอย่างชัดเจน บางแห่งเจ้าหน้าที่ชี้แจงรายละเอียดได้ยังไม่ชัดเจนแก่ผู้มาติดต่อ สนใจผู้มาติดต่อทำงานดี ให้บริการดี มีพนักงานประจำห้องอยู่ตลอดเวลา มีการประหยัดไฟ เช่น ปิดไฟฟ้าช่วงเวลาเที่ยงวันในบางส่วนที่ไม่ต้องใช้ไฟฟ้า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายอันสำคัญ เพื่อติดตามผลการส่งเสริม สนับสนุน การใช้ จรรยาบรรณทั่วไปสำหรับบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาเป็นหน่วยงาน ประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย จำนวน 5 แห่ง และบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน แห่งละ 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กลุ่มบุคคล และแบบสังเกต บุคลากรในหน่วยงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นต้นมีการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการและสำรวจแบบเป็นทางการด้วยแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการใช้จรรยาบรรณทั่วไปในหน่วยงานทั้ง 19 แห่ง ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อดูความพร้อมแล้วนำข้อมูลมาพิจารณาเพื่อคัดเลือกตัวแทนหน่วยงานที่มีความพร้อม พร้อมทั้งสอบถามความสมัครใจเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ ในระยะต่อมาจัดให้มีการประชุม ผู้แทนจากทั้ง 5 หน่วยงาน และให้ตอบแบบสอบถามเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมพร้อมทั้งขอสัมภาษณ์ กลุ่มผู้แทนจากทั้ง 5 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2547

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการใช้แบบสอบถามสรุปได้ว่า จรรยาบรรณทั่วไป ในภาพรวมได้รับการปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก (6 ข้อ) และบ่อยครั้ง (4 ข้อ) ดังนี้

1.1 จรรยาบรรณที่ได้รับการปฏิบัติบ่อยครั้งมากตามลำดับ ได้แก่

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นธรรม (ข้อ 7) ($\bar{X} = 3.77$)
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทั้งหน่วยงานและสังคม (ข้อ 5) ($\bar{X} = 3.76$)
- ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย (ข้อ 1) ($\bar{X} = 3.74$)
- ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี (ข้อ 9) ($\bar{X} = 3.65$)
- ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ข้อ 4) ($\bar{X} = 3.65$)
- ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (ข้อ 3) ($\bar{X} = 3.52$)

1.2 จรรยาบรรณที่ได้รับการปฏิบัติบ่อยครั้งตามลำดับ ได้แก่

- รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ (ข้อ 6) ($\bar{X} = 3.46$)
- มีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ (ข้อ 10) ($\bar{X} = 3.45$)
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย (ข้อ 8) ($\bar{X} = 3.30$)
- ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ (ข้อ 2) ($\bar{X} = 2.96$)

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนหน่วยงานพอสรุปได้ว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามกฎ และระเบียบของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเวลา ทั้งในและนอกเวลาราชการ ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการปรับปรุงงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน ร่วมมือกันแก้ปัญหา และให้เอื้อกัน หน่วยงานทุกแห่งปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค ทุกแห่งส่งเสริมเอกลักษณ์ไทย โดยเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทยตามโอกาส บุคลากรส่วนใหญ่มีความเป็นมิตร และเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานนอกจากนี้ยังมีความขยัน และอดทนในการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิสระทางความคิด

ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งได้จากการสังเกตหน่วยงานนำร่องทั้ง 5 หน่วย สรุปได้ว่าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด เป็นระเบียบ มีการปรับปรุงและพัฒนา สภาพนอกหน่วยงานบางแห่งของบางหน่วยยังไม่สว่างเท่าที่ควร ไม่ได้ติดป้ายชื่อสำนักงาน มีบุคลากรอยู่ประจำห้องตลอดเวลา มีการประหยัดไฟ ปฏิบัติงานตามเวลา มีบ้างที่ปฏิบัติงานในตอนเที่ยงวันและนอกเวลาราชการ บุคลากรแต่งกายเหมาะสมกับงาน กระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน สนใจผู้มาติดต่อ แต่อาจชี้แจงรายละเอียดไม่ชัดเจนบ้าง

การอภิปรายผล

ประการแรกจากผลสรุปการวิจัย พบว่าจรรยาบรรณทั่วไปที่ได้รับการตอบสนองส่งเสริม โดยมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก รวม 6 ข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยได้แก่ ข้อ 7 (3.77) ข้อ 5 (3.76) ข้อ 1 (3.74) ข้อ 4 กับข้อ 9 (3.65) และข้อ 3 (3.52) เมื่อวิเคราะห์ดูในภาพรวมจะพบว่าจรรยาบรรณข้อ 7 และ 5 นั้น เป็นจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในขณะที่ข้อ 1 เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ส่วนข้อ 4 และ 9 เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมุ่งประโยชน์

ของส่วนรวม และข้อ 3 เป็นเรื่องของการให้ความร่วมมือ เหตุที่เป็นเช่นนั้นอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากการปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งที่ใกล้ชิดโดยเฉพาะการปฏิบัติในหน้าที่เป็นเรื่องที่บุคลากรกระทำได้ง่าย สะดวก และเป็นปกติอยู่ในวิถีชีวิตของการทำงานที่น่าจะสำคัญมากกว่าสิ่งที่อยู่ห่างไกลตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นกฎระเบียบ หรือการที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ข้อยืนยันอีกประการหนึ่งค่าเฉลี่ยที่เกี่ยวกับตนเองในข้อย่อยอื่น ๆ จะมีค่าค่อนข้างสูง ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลวิจัยข้อหนึ่งของ เกียรติศักดิ์ ยงกำลัง (2527) ที่กล่าวไว้ในข้อ 12 ว่าการเรียงลำดับความสำคัญของจรรยาบรรณครู 3 ด้าน ควรจะเป็นจรรยาบรรณ วินัย และอุดมการณ์ของครู ตามลำดับ และนุชรรัตน์ คันธหัตถิ (2542) ยังพบคล้าย ๆ กันว่าระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูประถมศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหาร... “รักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือชุมชน...” ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ส่วนจรรยาบรรณทั่วไปอีก 4 ข้อที่เหลือที่ได้รับการปฏิบัติบ่อยครั้งเรียงตามลำดับได้แก่ ข้อ 6 (3.46) ข้อ 10 (3.45) ข้อ 8 (3.30) และ ข้อ 2 (2.96) เมื่อพิจารณาสาระรายข้อจะพบว่า ข้อ 6 เกี่ยวกับการกระทำเพื่อหมู่คณะ ข้อ 10 เป็นเรื่องของความคิด และปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน เสียสละ ข้อ 8 เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างด้านเอกลักษณ์ไทย และข้อ 2 เป็นการใช้เวลาเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ ซึ่งทั้งหมดนั้นมีลักษณะของผลเรียงข้อคล้ายคลึงกับการให้ความสำคัญเรียงลำดับใน 6 ข้อแรกที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ลักษณะเช่นนี้น่าจะนำไปสู่การพิจารณาจัดเรียงลำดับความสำคัญของจรรยาบรรณทั่วไปทั้ง 10 ข้อก็เป็นได้ในอนาคต ถ้าหากว่าผลการวิจัยยืนยันออกมาในทำนองเดียวกัน เมื่อมีการขยายผลการวิจัยออกไปครอบคลุมทั้ง 19 หน่วยงานของ มศว ในอนาคต

มีข้อน่าสังเกตว่า เพราะเหตุใดจรรยาบรรณทั่วไป ข้อที่ 2 จึงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเพียง 2.96 เท่านั้น เมื่อกลับไปพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4 ของบทที่ 4 จะพบว่าข้อย่อยอื่น ๆ อีก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.56 – 3.78 ยกเว้นเพียงอีก 2 ข้อย่อยที่กล่าวถึง การขาดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงาน ($\bar{X} = 1.51$) และแก่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 1.58$) ในขณะที่จรรยาบรรณทั่วไปข้อที่ 4 มีข้อย่อย 2 ข้อ ข้อย่อยแรกกล่าวถึงการปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์แก่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.72$) และแก่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อความและค่าเฉลี่ยของข้อย่อยในข้อที่ 2 กับ 4 ซึ่งมีทิศทางเป็นลบ และบวกตามลำดับนั้น ทำให้เกิดข้อสงสัยว่าเหตุใด 2 ข้อย่อยนี้เท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างอย่างเด่นชัดกว่าข้ออื่น ๆ ทั้งหมดซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 3.02 – 3.94 ข้อน่าสังเกตนี้อาจอธิบายได้ว่าแท้ที่จริงแล้วบุคลากรคงให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติกิจกรรม หรือทำประโยชน์แก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย ข้อยืนยันนอกจากค่าเฉลี่ยในข้อย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้หรือคล้ายคลึงกันไม่มีข้อใดที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.00 เลย และข้อยืนยันอีกประการหนึ่งเห็นได้ชัดจากข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรที่ส่วนใหญ่ของหน่วยงาน มุ่งมั่นเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ ยินดีปฏิบัติและให้ความร่วมมืออย่างดี

(โปรดดูข้อมูลตาราง 5 ในจรรยาบรรณทั่วไป ข้อที่ 2 และข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกัน) และ ทั้งนี้ข้อมูลจากการสังเกตหน่วยงานแห่งละ 2 ครั้ง ก็ยืนยันในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน

ประการต่อมา เมื่อพิจารณาข้อมูลในภาพรวมและภาพย่อยทั้งจากข้อมูลเชิงปริมาณ และ ข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วจะเห็นได้ว่าข้อมูลเชิงคุณภาพค่อนข้างสอดคล้อง หรือสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนใหญ่ค่อนข้างมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะ 3 ประการหลัก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้วยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณไปใช้ ปฏิบัตินั้น เป็นตัวกระตุ้นที่ดีต่อหน่วยงาน และบุคลากร จึงบังเกิดผลการตอบสนองที่ดีต่อโครงการฯ ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการใช้จรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยด้วย วิธีการจูงใจบุคลากรให้เห็นความจำเป็นและความสำคัญ เช่น มีการรณรงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรมีการขยายผลโครงการการนำจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัย นอกเหนือจากหน่วยงานนำร่องทั้ง 5 หน่วยที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ควรมี การติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณประเภทอื่นต่อไปด้วยอีกทั้ง 4 ประเภท ก็จะทำงานส่งเสริมจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ครอบคลุม และสมบูรณ์ทั้งหมด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ทางสภาคณาจารย์และข้าราชการ มศว ควรมีการทำวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับ จรรยาบรรณประเภทอื่น ๆ ของ มศว ด้วย และผลจากการทำวิจัยอย่างจริงจังจึงอาจนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อความจรรยาบรรณต่อไปด้วย

บรรณานุกรม

- ก.พ. ออกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ หากข้าราชการทำผิดจรรยาบรรณ ถือเป็นความผิดทางวินัยด้วย. (2537, สิงหาคม). อุดมศึกษา. 20 (194) : 19 – 20
- เกียรติศักดิ์ ขงกำลัง. (2527). ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูในสถาบันครูในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นุชรรัตน์ คันทัดดี. (2542). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษิตามทรรศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตต์โต). (2538). จรรยาบรรณของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พิทยาพล เสนาไชย. (2542). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. รายงานการค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มงคล ภูติภิรมย์. (2525). การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อจริยธรรมที่คาดหวังกับจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2524. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์. (2547). ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : งานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สภาคณาจารย์และข้าราชการ. (2545). (ร่าง) สรุปจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). จรรยาบรรณ ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. หน้า 289 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วิรุณ ตั้งเจริญ. (2547). วิสัยทัศน์และพันธสัญญา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม. (2537).

คำอธิบายข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2537. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สถาบันพระปกเกล้า. (2545). การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี.

รายงานการวิจัย นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.



ภาคผนวก ก

รายชื่องานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อันดับ 1 - 3

ชื่องานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

งานวิจัย อันดับที่	ชื่อผู้วิจัย	ประธานสภาคณาจารย์ฯ	ชื่อเรื่อง	ปี	
1	รศ. ดร. โชติ เพชรชื่น	รศ.เฉลิมศักดิ์ สุภาพล	รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพลักษณ์ของสภา คณาจารย์ฯ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ (41 หน้า)	2539	
2	ดร.พรธนี รศ.ดร.ชาญวิทย์ รศ.ดร.สมสรร รศ.พวา ผศ.ดร.ทศพร ดร.วาสนา ผศ.สมใจ ผศ.ชัยศักดิ์ อาจารย์ สมกิจ	บุญประกอบ เทียมบุญประเสริฐ วงศ์อยู่น้อย พันธุ์เมฆา ประเสริฐสุข สุขุมศิริชาติ ศิริโชค ลีลาจรัสกุล กิจพูนวงศ์	รศ.ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ	รูปแบบการบริหาร จัดการที่ดีในมุมมองของ ประชาคมมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ (92 หน้า)	ก.ย. 2545
3	ดร.มนัส นางสาววรภรณ์ นางสาวศิริพรรณ รศ.สมใจ นายชัชวาล ดร.ไพรัช อาจารย์ ขวลิต นางอำพัน	บุญประกอบ เดชะวัฒนเศรษฐ์ ตันติวัชรประกาย ศิริโชค พรธาดาวิทย์ วงศ์ยุทธไกร สูงใหญ่ เลียงเจริญ	ผศ.ดร.ชลัช จงสืบพันธ์ (ที่ปรึกษาโครงการวิจัย)	การติดตามผลการ ส่งเสริมการใช้จรรยาบรรณ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ (97 หน้า)	ต.ค. 2547

ภาคผนวก ข

- โครงการประชุมสัมมนาการจัดทำจรรยาบรรณ (13 พฤษภาคม 2545)
- รายชื่อคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ ศภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อจัดทำจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2545
- ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประกาศศภาคณาจารย์และข้าราชการ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (28 ธันวาคม 2547)
- โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รายงานผู้แทนหน่วยงานนำร่องที่เข้าร่วมประชุมกับคณะทำงาน (17 มิถุนายน 2547)
- ตารางการประชุมคณะทำงานโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงการประชุมสัมมนา
การจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. หลักการและเหตุผล

ในองค์กรที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มีข้าราชการและพนักงาน เป็นกลไกหลักอันสำคัญที่มีความรับผิดชอบและหน้าที่ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามภารกิจให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ทั้งทางด้านงานวิชาการ การวิจัย การบริการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน และประสานงานกันหลายฝ่ายเพื่อให้บังเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประพฤติ การปฏิบัติ ด้วยความมีสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องร่วมมือกับหลายฝ่ายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมทั้งในมหาวิทยาลัยและชุมชนภายนอกที่เกี่ยวข้องนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น และถือเป็นภารกิจหนึ่งของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่จะต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริม ดังนั้นทางสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้ทำการสำรวจนำร่องเพื่อดูแนวทางจรรยาบรรณที่ยึดถือในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2544 ได้ข้อสรุปว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.06 ยึดถือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย รองลงมาร้อยละ 27.27 ยึดถือจรรยาบรรณเฉพาะสาขาวิชา อีกร้อยละ 25.97 ยึดถือจรรยาบรรณนักวิจัย และร้อยละ 11.69 ยึดถือจรรยาบรรณอื่นๆ แตกต่างกันไป

อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้จรรยาบรรณที่เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะในวาระที่จะออกไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติใหม่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เร็วๆ นี้ จึงสมควรได้มีการทำประมวลข้อคิดเห็นด้านจรรยาบรรณ 3 ด้านใหญ่ ๆ ที่ได้จากข้อสรุปในการสำรวจนำร่องครั้งนั้นให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นข้อมูลที่ชัดเจน ประกอบการประชุมสัมมนาในขั้นตอนต่อไป ทางสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มองเห็นถึงความสำคัญและได้ตระหนักว่าจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งและควรมีแนวทางใดเป็นหลักให้ยึดถือและปฏิบัติได้เป็นบรรทัดฐานที่ตรงกัน ทางสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงเห็น

สมควรให้มีการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากข้าราชการและพนักงานทุกฝ่ายเพื่อการจัดทำจรรยาบรรณให้เป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสำรวจแนวคิดจากข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2.2 เพื่อจัดทำจรรยาบรรณนักวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2.3 เพื่อจัดทำจรรยาบรรณเฉพาะสาขาวิชาหลัก ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

3. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ระยะเวลา / สถานที่

วันจันทร์ที่ 13 พฤษภาคม 2545 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่อง

5. ผู้เข้าร่วมโครงการประชุมสัมมนา

5.1	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ	จำนวน	26	คน
5.2	ผู้แทนหน่วยงาน	"	14	"
5.3	ตัวแทน อ.ก.ม. อุทธรณ์ร้องทุกข์	"	4	"
5.4	ตัวแทน อ.ก.ม.สาย ก, ข, และ ค	"	3	"
5.5	ผู้แทนชมรมผู้สูงอายุ	"	3	"
5.6	นายกสมาคมศิษย์เก่า	"	1	"
5.7	ผู้ประสานงาน	"	<u>3</u>	"
		รวม	<u>55</u>	คน

6. งบประมาณ

จากเงินรายได้ หมวดรายจ่ายอื่น โครงการบริหารงานทั่วไป สภาคณาจารย์ และข้าราชการ โดยมีรายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าของที่ระลึกวิทยากรภายนอก 4 คน	เป็นเงิน	2,400	บาท
2. ค่าอาหารว่าง จำนวน 55 คน x 20.-	เป็นเงิน	1,100	บาท
3. ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 55 คน x 100.-	เป็นเงิน	<u>5,500</u>	บาท
	รวม	<u>9,000</u>	บาท

7. การดำเนินงาน

7.1 ระยะที่ 1 สำรวจความคิดเห็นขั้นต้น

- จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจและประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 - จรรยาบรรณข้าราชการและพนักงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่นักวิจัยของ มศว
 - จรรยาบรรณของอาจารย์ สาขาวิชาหลัก 3 สาขา ได้แก่
 - วิทยาศาสตร์สุขภาพ
 - วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- จัดทำสรุปจรรยาบรรณตามประเภทที่กล่าวข้างต้น

ช่วงเวลาดำเนินการ กลางเดือน กุมภาพันธ์ ถึง กลางเดือนมีนาคม 2545
เพื่อประมวลข้อมูลขั้นต้นที่จะใช้ในการประชุมสัมมนาต่อไป (ประมาณต้นเดือน
เมษายน 2545)

7.2 ระยะที่ 2 การจัดประชุมสัมมนา

- เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน เพื่อร่วมอภิปรายให้ข้อคิดเห็นและ
เสนอแนะต่อที่ประชุม
- เสนอรายงานผลการสำรวจจรรยาบรรณในระยะที่ 1 ตามข้อ 7.1 ต่อที่ประชุม
- อภิปราย สรุปผล และเสนอแนะ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจรรยาบรรณที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติของข้าราชการและพนักงาน ตลอดจนจรรยาบรรณนักวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 8.2 ได้จรรยาบรรณของอาจารย์สาขาวิชาหลัก 3 สาขา อันอาจนำไปสู่การขยายผลในโอกาสต่อไป



รายชื่อคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ
เพื่อจัดทำจรรยาบรรณ สำหรับบุคลากร มศว

พ.ศ.2544 – พ.ศ.2545

1. ดร.มนัส	บุญประกอบ	ประธานคณะกรรมการ
2. ผศ.ชัยศักดิ์	ลีลาจรัสกุล	กรรมการ
3. อาจารย์บรรพต	ศิริชัย	กรรมการ
4. อาจารย์แสงชัย	นิยมศักดิ์	กรรมการ
5. อาจารย์วรรณคล	เจตยะคามิน	กรรมการ
6. ผศ.วาสนา	สุขุมศิริชาติ	เลขานุการ





ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรื่อง จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประพฤติดี ส่วนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีประกาศเรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของบุคลากร อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 จึงออกประกาศเรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ดังต่อไปนี้

1. จรรยาบรรณทั่วไป

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
2. ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
3. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
4. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
5. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในหน่วยงานและสังคม
6. รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ
7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย
9. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
10. มีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ

2. จรรยาบรรณผู้บริหาร

1. มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน
2. เสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาคม
3. มีความจริงใจในการบริหารงาน
4. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. ดำรงอยู่ในความยุติธรรม และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร
6. มีความโอบอ้อมอารี มีอัธยาศัยนุ่มนวล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากร
7. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ของบุคลากร
9. มีศาสตร์และศิลป์ในการแก้ไขปัญหา
10. มีความอดทน อดกลั้น

3. จรรยาบรรณนักวิจัย

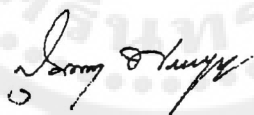
1. ตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และหน่วยงานที่ตนสังกัด
2. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต
3. เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการทำวิจัย
4. ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ
5. ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และประโยชน์สุขของสังคม
6. เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น
7. เผยแพร่งานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ

4. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ

1. รับผิดชอบด้วยการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีได้มาตรฐาน
2. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการสอน วิจัย บริการ พัฒนาภูมิปัญญาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. มีความรอบรู้ทางวิชาการ พึ่งเตรียมการสอน และเข้าสอนด้วยความตั้งใจ อีกทั้งสนับสนุนให้ศิษย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

4. วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
 5. ใช้เสรีภาพในทางวิชาการโดยสุจริต
 6. มีความศรัทธาในอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
 7. ไม่ยินยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางที่เป็นภัยต่อมนุษยชาติ
 8. ไม่คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน
5. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
1. ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
 2. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง
 3. ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
 4. ใฝ่หาความรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันมิชอบ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ.2546



(รองศาสตราจารย์สุมนงษา พรหมบุญ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประกาศสภาคณาจารย์และข้าราชการ
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติ
สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 15/2546 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2546 และมติสภาคณาจารย์และข้าราชการ สมัยสามัญครั้งที่ 11/2546 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2546 เห็นชอบให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ ดำเนินจัดทำโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลัช | จงสืบพันธ์ | ที่ปรึกษา |
| 2. อาจารย์มนัส | บุญประกอบ | ประธาน |
| 3. นางสาวราภรณ์ | เดชะวัฒนเศรษฐ์ | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์สมใจ | ศิริโชค | กรรมการ |
| 5. อาจารย์ไพรัช | วงศ์ยุทธไกร | กรรมการ |
| 6. อาจารย์ชวลิต | สูงใหญ่ | กรรมการ |
| 7. นายชัชวาล | พรธาดาวิทย์ | กรรมการ |
| 8. นางสาวศิริพรรณ | ตันติวัชรประกาย | กรรมการ |
| 9. นางอำพัน | เลี้ยงเจริญ | เลขานุการ |

ประกาศ ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2546

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลัช จงสืบพันธ์)
ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีประกาศเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2546 เรื่อง จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ผ่านการเห็นชอบของที่ประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 ประกอบกับทาง สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการในเรื่องนี้เพื่อให้จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร สามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะทำให้บุคลากร มศว มีความตระหนัก สำนึกใน บทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวบังเกิดผลสืบหน้า และได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง จึงเห็นเป็นการ สมควรที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ มศว ควรจักได้มีการติดตามและประเมินผลอย่างสืบเนื่องต่อไป ตามภารกิจ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการใช้จรรยาบรรณ มศว ให้เป็นรูปธรรม และยั่งยืน

3. เจ้าของโครงการ

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. คณะกรรมการผู้รับผิดชอบและดำเนินงาน

รายชื่อคณะทำงาน โครงการส่งเสริมแนวทางจรรยาบรรณฯ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลัช	จงสืบพันธ์	ที่ปรึกษา
2. อาจารย์ ดร.มนัส	บุญประกอบ	ประธาน
3. นางสาววราภรณ์	เตชะวัฒนเศรษฐ์	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์สมใจ	ศิริโภค	กรรมการ
5. อาจารย์ ดร.ไพรัช	วงศ์ยุทธไกร	กรรมการ
6. อาจารย์ชวลิต	สูงใหญ่	กรรมการ
7. นายชัชวาล	พรธาดาวิทย์	กรรมการ
8. นางสาวศิริพรรณ	ตันติวัชรประกาย	กรรมการ
9. นางอำพัน	เลี้ยงเจริญ	เลขานุการ

5. สถานที่ดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ประมาณเดือนมกราคม - ตุลาคม พ.ศ. 2547

7. วิธีการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
2. ประชุมคณะกรรมการ พิจารณาทบทวนร่างขั้นตอนการดำเนินงานมี 6 ขั้นตอน (ดังรายละเอียดในตาราง) และงบประมาณ
3. เตรียมจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนการร่างเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนกิจกรรมและวิธีการประเมิน

เพื่อที่จะสามารถทราบถึงการบรรลุผลสำเร็จเพียงใดจึงควรมีการออกแบบวิธีการ

ประเมินด้วย

ว/ด/ป	ขั้นตอน	กิจกรรม	วิธีการประเมิน
มกราคม 2547	1. เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น	1. สุ่มสอบถามแบบไม่เป็นทางการ 2. ออกแบบสำรวจทุกหน่วยงาน	1. มอบหมายบุคคลสุ่มสอบถาม บางหน่วยงาน 2. ใช้แบบสำรวจสุ่มถามทุกหน่วย
มกราคม 2547	2. การประกาศเชิญชวนหน่วยงาน	ประกาศเชิญชวนไปยังทุก หน่วยงานให้เห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการส่งเสริมและ การพัฒนาจรรยาบรรณ มศว	สุ่มสอบถามถึงการได้รับข่าวสาร และประกาศเชิญชวน
มกราคม 2547	3. การวางแผนและดำเนินการ	2. ร่างโครงการและวิธีดำเนินการ 2. แต่งตั้งอนุกรรมการดำเนินการ โครงการ	2. คณะกรรมการดำเนินการ ตรวจสอบขั้นต้น 2. คณะกรรมการสภาคณาจารย์ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและ ข้อเสนอแนะ

ว/ด/ป	ขั้นตอน	กิจกรรม	วิธีการประเมิน
กุมภาพันธ์ 2547 - มิถุนายน 2547	4. การคัดเลือกหน่วยงานที่ ส่งเสริมฯ	2. คัดเลือกหน่วยงานจากผลสรุป ในขั้นตอนแรก 2. ร่างเกณฑ์การคัดเลือกฯ และ เกณฑ์ที่จะมอบรางวัลใน ขั้นตอนที่ 5	คณะกรรมการฯ ดำเนินการพิจารณา
กรกฎาคม 2547 - กันยายน 2547	5. การประเมินผล	1. ออกแบบสอบถาม หรือ แบบ ประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 2. พิจารณาดัดสินหน่วยงานที่ สมควรที่ได้รับรางวัลตามเกณฑ์ ที่กำหนด 3. ขอรางวัลจากทาง มศว หรือ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ☆ ประกาศเกียรติคุณและ มอบรางวัล	1. สุ่มสอบถามประชาคม มศว จากบางหน่วยงาน 2. ประชุมคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ฯ ขอความ คิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมของ โครงการ
ตุลาคม 2547	6. การรายงานและเผยแพร่ผลงาน	1. สรุปผลการดำเนินงาน 2. เขียนรายงาน 3. จัดพิมพ์เอกสารรายงาน และ จัดทำ ppt. 4. เผยแพร่ผลงานด้วยสื่อหลาก หลายรูปแบบ อาทิ ppt. เว็บไซต์ สารประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	1. มีคณะกรรมการอ่านและ ตรวจสอบความถูกต้องของ เอกสารรายงานและสื่อต่าง ๆ ที่จะนำออกเผยแพร่ 2. ใช้แบบประเมิน

4. เสนอโครงการฯ ฉบับที่ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินงาน
5. ดำเนินงานตามแผนวิธีดำเนินงาน
6. ประเมินผลดำเนินงานและสรุป
7. เผยแพร่ผลการดำเนินงานสู่ประชาคม มศว

☆ เสนอให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ จัดดำเนินการต่อไป

8. งบประมาณ

1.	ค่าจ้างนิสิตเก็บข้อมูลในการสังเกตและสัมภาษณ์ (5 คน x 2 วัน x 2 ชม. x 40 บาท)	800	บาท
☆ 2.	ของรางวัลที่จะมอบให้แก่หน่วยงานที่ สมควรได้รับรางวัลตามเกณฑ์ จำนวน 3 ชิ้น	3,000	บาท
☆ 3.	อาหารว่างและน้ำดื่มสำหรับพิธีประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลสำหรับคนที่มาร่วมประชุม จำนวน 200 คน	6,000	บาท
		รวม	<u>9,800</u> บาท

☆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสนใจและการให้คุณค่าความสำคัญของการส่งเสริมบุคลากรในการนำจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ของ มศว
2. ช่วยกระตุ้นหน่วยงานของ มศว ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการนำจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
3. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลความก้าวหน้าของการส่งเสริมและสนับสนุนการนำจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร มศว อย่างทั่วถึง รวมทั้งเผยแพร่สู่ประชาคมภายนอกมหาวิทยาลัยผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์หรือเว็บไซต์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

☆ รางวัลอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามจำนวน / บุคคล ที่ผ่านเกณฑ์

รายนามผู้แทนหน่วยงานนำร่องที่เข้าร่วมประชุมกับคณะทำงาน
โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับบุคลากร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อพิจารณาตัวดัชนีชี้วัด
เมื่อวันพฤหัสบดี ที่ 17 มิถุนายน 2547 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุม สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

-
- | | | |
|------------------|--------------|---|
| 1. ผศ.นงนารถ | ชัยรัตน์ | ผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง |
| 2. รศ.อัศรา | บุญทิพย์ | รองคณบดีฝ่ายบริหาร
คณะมนุษยศาสตร์ |
| 3. อาจารย์วิภาวี | ไชยวงศ์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและ
ธุรการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน |
| 4. นางสาวรัตนาพร | สงวนประสาทพร | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพ
สำนักหอสมุดกลาง |
| 5. นายพิสิทธิ์ | แต่็มบรรจง | ผู้อำนวยการกองกลาง
สำนักงานอธิการบดี |
-

ตาราง 5 การประชุมคณะทำงานโครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติสำหรับ
บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม
10 มกราคม 2547	ประชุมพิจารณาการดำเนินงานและขั้นตอนในโครงการ
20 มกราคม 2547	ประชุมการจัดทำดัชนีชี้วัดจรรยาบรรณทั่วไป
10 กุมภาพันธ์ 2547	ประชุมการจัดทำดัชนีชี้วัดจรรยาบรรณทั่วไป และจัดทำแบบสอบถาม
17 พฤษภาคม 2547	ประชุมพิจารณาสรุปผลแบบสอบถาม
17 มิถุนายน 2547	ประชุมร่วมกับตัวแทนหน่วยงานนำร่อง 4 หน่วยงาน เพื่อพิจารณาดัชนีชี้วัด
6 กรกฎาคม 2547	ประชุมเลือกหน่วยงานเทียบเคียง
13 กรกฎาคม 2547	ประชุมพิจารณาการจัดทำเครื่องมือการสังเกต วิธีดำเนินการสังเกต และการคัดเลือกผู้ช่วยวิจัย รวมทั้งแนวทางการสัมภาษณ์
26 กรกฎาคม 2547	ได้รับแบบสอบถามคืนมาจากการประเมินประชุมพิจารณาแนวทางการดำเนินงานวิจัยขั้นต่อไป ออกแบบเครื่องมือการสังเกต และสัมภาษณ์กลุ่ม
10 สิงหาคม 2547	ส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วยงานเทียบเคียง 5 หน่วยงาน
8 กันยายน 2547	ประชุมเตรียมการจัดการประชุมสัมมนา 27 ก.ย. 2547
27 กันยายน 2547	ประชุมสัมมนากลุ่มผู้แทน 5 หน่วยงาน
4 ตุลาคม 2547	ประชุมพิจารณาสรุปผลการสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้แทน หน่วยงาน 5 หน่วยงาน
6 ตุลาคม 2547	ประชุมพิจารณาสรุปตัดสินใจผลการคัดเลือกหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงาน และจัดทำรายงานการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการส่งเสริมการใช้ จรรยาบรรณใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
20 ตุลาคม 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ) และจัดทำบทสรุปสำหรับผู้บริหาร งานวิจัยฯ เสนอที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย
26 ตุลาคม 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ)
28 ตุลาคม 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ)
3 พฤศจิกายน 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ)
4 พฤศจิกายน 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม
9 พฤศจิกายน 2547	นำเสนอผลสรุปการวิจัยจรรยาบรรณ ต่อที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ 11/2547 ด้วยสื่อ PowerPoint
10 พฤศจิกายน 2547	นำเสนอผลสรุปการวิจัยและจัดทำสื่อการนำเสนอจรรยาบรรณเสนอที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 13/2547
22 พฤศจิกายน 2547	ประชุมการจัดทำรายงานการวิจัยฯ (ต่อ)
17 ธันวาคม 2547	นำเสนอผลสรุปการวิจัยในคราวประชุมสรุปผลงานประจำปี ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ พ.ศ. 2546 – 2547 ณ อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ 16 – 19 ธันวาคม 2547
26 มกราคม 2548	ประชุมพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงรายงานการวิจัย รอบที่ 1
10 กุมภาพันธ์ 2548	ประชุมพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงรายงานการวิจัย รอบที่ 2



ภาคผนวก ค

- จรรยาบรรณของต่างประเทศ
- จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

จรรยาบรรณของต่างประเทศ

1.) จรรยาบรรณของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 19)

สมาชิกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกันจะต้อง :

- แสดงให้ประชาชนประจักษ์ถึงความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะ ซื่อตรง และมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจหน่วยงานของรัฐ

- รับผิดชอบต่อประชาชนด้วยเคารพ(เอาใจใส่) มีความห่วงใย สุภาพ เรียบร้อยและสามารถสนองความต้องการของประชาชน และด้วยความตระหนักว่า การให้บริการแก่ประชาชนยิ่งกว่าผลประโยชน์ของตน

- พยายามปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และพยายามกระตุ้นให้เพื่อนร่วมอาชีพได้พัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ทั้งนี้รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับราชการ

- ปรับปรุงองค์การและการปฏิบัติงาน โดยมีทัศนคติในทางบวกและสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความคิดสร้างสรรค์ อุทิศตนและมีความเมตตา กรุณา กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

- รับผิดชอบต่อประชาชนโดยที่ไม่หวังกอบโกยผลประโยชน์จากประชาชน

- พยายามหลีกเลี่ยงผลประโยชน์หรือกิจกรรมใดๆ ที่จะนำไปในทางที่เกิดผล

ประโยชน์ขัดกัน (Private regardedness vs. public regardedness)

- เคารพและปกป้องข่าวสารของประชาชนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการที่เกี่ยวกับความลับส่วนบุคคล

- ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมผลประโยชน์สาธารณะ (public interest : The greatest happiness for the greatest number)

- มีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่องและบริหารงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพอย่างเต็มที่ ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลาง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- สนับสนุน นำมาบังคับใช้และส่งเสริมการจ้างคนโดยใช้ระบบคุณธรรม(ความเสมอภาคในโอกาส ความรู้ ความสามารถ ความเป็นกลางทางการเมือง และความมั่นคงในหน้าที่การงาน) และการบริหารงานที่ปราศจากอคติ เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคในการสรรหา คัดเลือกและความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

- จัดการกีดกันและการเลือกที่รักมักที่ชัง การทุจริต และการใช้เงินงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง

- เคารพ สนับสนุนการศึกษา และดำเนินการเพื่อปรับปรุงกฎหมายรัฐธรรมนูญของ
รัฐบาลกลาง รัฐบาลของรัฐ และท้องถิ่น และกฎหมายอื่นใด

2.) จรรยาบรรณของข้าราชการรัฐบาลกลางสหรัฐ (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 20)

- อาชีพราชการเป็นอาชีพที่ทำให้ประชาชนไว้เนื้อเชื่อใจข้าราชการต้องมีความ
จงรักภักดีต่อรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักจรรยาบรรณเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

- ข้าราชการจะต้อง ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

- ข้าราชการจะต้อง ไม่นำเอาข่าวสารทางการเงิน ของทางราชการมาใช้เพื่อ

ผลประโยชน์ส่วนตัว

- ข้าราชการจะต้องไม่รับของขวัญ หรือสิ่งของที่มีค่าจากผู้ที่มาติดต่อกับหน่วยงานที่

ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่

- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ

- ข้าราชการจะต้องไม่ผูกมัด หรือสัญญาที่ก่อให้เกิดความผูกมัดกับราชการ โดยไม่ได้

รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น

- ข้าราชการจะต้องไม่ใช้หน่วยงานของตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม และจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่

บริษัทเอกชน หรือปัจเจกชนคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

- ข้าราชการจะต้องปกป้องและดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการ และจะต้องไม่ใช้

ทรัพย์สินของทางราชการ โดยไม่ได้รับอนุญาต

- ข้าราชการจะต้องไม่ใช้เวลาราชการเพื่อไปทำงานภายนอก

- ข้าราชการจะต้องเปิดเผยความสิ้นเปลือง ทุจริต และการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มี

ชอบและการฉ้อราษฎร์บังหลวงแก่ผู้ที่รับผิดชอบ

- ข้าราชการจะต้องมีพันธะกรณีในอันที่จะเสียภาษีของรัฐบาลกลาง รัฐบาล มลรัฐ

และรัฐบาลท้องถิ่น เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป

- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับของทางราชการในอันที่จะให้

โอกาสแก่ชาวอเมริกันทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ แหล่งกำเนิด อายุ
และความผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ

- ข้าราชการจะต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่สื่อไปในทางละเมิดกฎหมาย หรือมาตรฐาน

ทางจรรยาบรรณ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกา (คำสั่งของประธานาธิบดี) ฉบับนี้

- ข้าราชการการเมืองที่ได้รับแต่งตั้งจากประธานาธิบดี ให้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร

จะต้องไม่รับค่าจ้างจากภายนอกในระหว่างที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่

- ให้มีการจัดตั้งสำนักงานจรรยาบรรณของรัฐบาล (The Office of Government Ethics) เพื่อดูแลให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

3.) จรรยาบรรณสมาชิกรัฐสภาอเมริกัน (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 21)

- สมาชิกรัฐสภาต้องแสดงบัญชีทรัพย์สินในแต่ละปี จากการเป็นทนาย การดำเนินธุรกิจ คำบรรยาย-สุนทรพจน์ หุ่น ตัวเครื่องบินฟรี และคำเชื้อเชิญจากผู้ซื้ออาวุธ ไม่โก่งก่ายเงินได้ ไม่รับสินบน ไม่ให้การเท็จ ไม่ฉ้อโกง ไม่ขัดขวางความยุติธรรม ไม่รับของกำนัลที่ผิดกฎหมายและไม่ใช้เงินหาเสียงมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

- สมาชิกรัฐสภา จะต้องไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าเกิน 100 เหรียญสหรัฐจากผู้วิงวอนหรือรัฐบาลต่างประเทศในแต่ละปี

- สมาชิกรัฐสภาสามารถหารายได้จากภายนอกได้ แต่ไม่ควรเกิน 30 % ของเงินเดือน

4.) จรรยาบรรณผู้พิพากษาอเมริกัน (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 21)

- ผู้พิพากษาต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นอิสระในการตัดสินใจตัดสินคดีความฟังหลักเสียงการกระทำหรือประพฤติกรรมไปในทางที่เสื่อมเสีย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและซื่อสัตย์

- ผู้พิพากษาจะต้องไม่เข้าไปตัดสินคดีที่ตนเองมีอคติหรือกระการใดๆ ที่เกี่ยวกับการตัดสินคดีความที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์

- ผู้พิพากษาจะต้องหลีกเลี่ยงจากการดำเนินธุรกิจทางการเงินและด้านอื่นๆ ที่จะ

เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม

- ผู้พิพากษาอาจซื้อขายหุ้นได้ แต่ไม่ควรเข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ที่ปรึกษา หรือพนักงานของธุรกิจใดๆ

- ผู้พิพากษาจะต้องไม่รับของขวัญ สิทธิพิเศษ หรือเงินกู้

- ผู้พิพากษาจะต้องแสดงรายการบัญชีทรัพย์สินที่ได้จากค่าตอบแทน และของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่า 100 เหรียญสหรัฐ

5.) จรรยาบรรณของข้าราชการนครนิวยอร์ก (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 21)

- ข้าราชการจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่รับราชการ

- ข้าราชการจะต้องไม่รับงานภายนอกที่จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ข้าราชการจะต้องไม่เปิดเผยข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

- ข้าราชการจะต้องไม่ใช่หน้าที่ราชการที่จะแสวงหาสิทธิพิเศษแก่ตนเองและผู้อื่น

- ข้าราชการจะต้องไม่ทำธุรกิจกับมตรัฐ
- ข้าราชการจะต้องไม่ทำการลงทุนทางการเงินในกิจการใดๆ ที่ตนเองจะให้คุณและโทษในกิจการนั้นๆ
- ข้าราชการจะต้องไม่ให้ผู้อื่นแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของตน
- ข้าราชการจะต้องไม่ขายสินค้าและบริการแก่มตรัฐ

6.) จรรยาบรรณการโฆษณาสินค้าของอเมริกา (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 22)

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความจริง การโฆษณาจะต้องบอกความจริงและกล้าเปิดเผยข้อเท็จจริง การปกปิดความจริงและข้อเท็จจริง อาจจะทำให้สาธารณชนเข้าใจผิด
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความรับผิดชอบ บริษัทโฆษณาและผู้ทำการโฆษณาจะต้องเต็มใจที่หาหลักฐานสนับสนุนสำหรับข้ออ้างถึงคุณสมบัติและสรรพคุณของสินค้าและบริการของตน
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับรสนิยมและความมีคุณสมบัติของผู้ดี การโฆษณาจะต้องปลอดจากถ้อยแถลงการณ์แสดงภาพประกอบ หรือนัยที่สวนทางกับรสนิยมและขัดต่อคุณสมบัติของผู้ดีในสังคม
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการโฆษณาแบบล่อเหยื่อ การโฆษณาจะต้องเสนอสินค้าหรือบริการที่มีอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้ผู้ซื้อสินค้าในราคาที่กำหนดไว้ในขณะนั้น
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการให้คำรับรองและให้หลักประกัน การโฆษณาเกี่ยวกับคำรับรองและให้หลักประกันสินค้าและบริการ ควรจะกระทำอย่างชัดเจน ต้องระบุถึงลักษณะและความครอบคลุมของหลักประกันที่ผู้ให้ประกันจะให้กับผู้ซื้อ ทั้งนี้รวมถึงชื่อหรือยี่ห้อของผู้ให้ประกัน
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการกำหนดราคา การโฆษณาต้องหลีกเลี่ยงการกำหนดราคาที่เป็นเท็จ
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับข้ออ้างที่พิสูจน์ไม่ได้ การโฆษณาต้องหลีกเลี่ยงข้ออ้างที่เกินความจริงและพิสูจน์ได้
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการอ้างชื่อผู้อื่นเป็นพยาน การโฆษณาที่อ้างชื่อผู้อื่นเป็นพยาน ควรจะกระทำในวงจำกัด และมีพยานที่มีตัวตนว่าได้เลือกใช้สินค้าและบริการนั้นจริงๆ

7.) จรรยาบรรณของนักหนังสือพิมพ์ / สมาคมบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ / ผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์อเมริกัน (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 23)

- นอกจากหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ จะคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อเสรีภาพ ความถูกต้องและแม่นยำตรงของข่าวสาร และ fair play แล้ว ยังจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ คือ
- จรรยาบรรณที่สำคัญที่สุดคือ นักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์จะต้องปลอดจากพันธกรณีใดๆ กับกลุ่มผลประโยชน์ ยกเว้นในเรื่องของสิทธิของสาธารณชนที่จะรู้ความจริง

- นักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ ไม่ควรจะรับสิ่งของมีค่าจากผู้อื่นของขบวนการเดินทางฟรี และการขอสิทธิพิเศษที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองและนายจ้าง นักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ และนายจ้างควรดำเนินชีวิตอย่างสมณะที่จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ความรับผิดชอบของนักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ และนายจ้าง ต่อสาธารณชนถือว่ามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด

- ข่าวที่ได้จากแหล่งของเอกชนไม่ควรจะนำมาตีพิมพ์หรือโฆษณาโดยปราศจากหลักฐานยืนยันที่เชื่อถือได้

- นักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ ควรแสวงหาข่าวที่จะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนแม้จะยากลำบากเพียงใดก็ตาม

- นักหนังสือพิมพ์และผู้รายงานข่าววิทยุโทรทัศน์ จะต้องเคารพรรยาบรรณ ของนักหนังสือพิมพ์ที่จะปกปิดและปกป้องแหล่งข่าว

- การลอกเลียนและอ้างผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนจะกระทำมิได้

8.) จรรยาบรรณของธุรกิจขนาดใหญ่อเมริกา (Electronic Data Systems)

(สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 23)

- เราจะดำเนินธุรกิจของ EDS ตามตัวบทกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ ที่เราเข้าไปทำธุรกิจ เราจะดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเราและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ส่อไปในทางผิดกฎหมายหรือขาดจรรยาบรรณ ยกตัวอย่างเช่น พนักงานของ EDS จะต้องไม่ให้หรือไม่รับสิ่งของหรือบริจาคมช่วยเหลือพรรคการเมืองที่ไม่เหมาะสม จะไม่ใช่ทรัพย์สินหรือความลับทางการค้าหรือสินทรัพย์และเงินของบริษัทไปในทางที่เสียหาย

- ความสำเร็จของ EDS ขึ้นอยู่กับคุณภาพและบริการของเรา ความซื่อสัตย์สุจริตของคนเราเป็นส่วนสำคัญของคุณภาพนี้ และคุณภาพสินค้าและบริการที่เราให้กับลูกค้าของเราหากความซื่อสัตย์สุจริตของเราเป็นที่สงสัยแก่มหาชน อนาคตของ EDS ก็จะประสบความหายนะ

- หลักการที่สำคัญที่เราจะต้องถามตัวเองก็คือ “ท่านสามารถที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจ กับใครก็ตามที่ประพฤติปฏิบัติเช่นที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้หรือไม่” และคำตอบที่ได้จากพนักงานของเราก็คือ “ได้”

9.) จรรยาบรรณของธุรกิจขนาดเล็กของอเมริกา (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 23)

: Shilling's Enterprise (ซื้อขายเครื่องปรับอากาศ)

- เราจะทำการค้าด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม

- เราให้ความมั่นใจแก่ลูกค้าทุกคนว่าจะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่า คุณภาพ และความพึงพอใจสูงสุด

- เราจะสร้างบรรยากาศที่จะให้พนักงานสามารถประสบความสำเร็จในอาชีพ
- เราจะคืนกำไรให้แก่ชุมชนจากความสำเร็จของเรา
- เราจะส่งเสริมจรรยาบรรณเหล่านี้ด้วยพฤติกรรมของชาวคริสเตียน

10.) จรรยาบรรณของพนักงานบริษัท McDonnell Douglas (สถาบันพระปกเกล้า 2545 :

2 - 24)

ความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพขึ้นอยู่กับพนักงานของบริษัทฯ พนักงานของบริษัทพึงเป็นผู้ที่ :

- มีความซื่อสัตย์สุจริตและไว้วางใจได้ในทุกความสัมพันธ์ของการดำเนินธุรกิจ
- เชื่อถือได้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ยึดถือความจริงและความถูกต้องในสิ่งที่พูดหรือเขียน
- ให้ความจริงและความถูกต้องในสิ่งที่พูดหรือเขียน
- ให้ความยุติธรรมและเห็นอกเห็นใจลูกน้องลูกค้าและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เคารพกฎหมายในกิจกรรมทุกๆ ด้าน
- มีความผูกพันที่จะปฏิบัติงานทุกอย่าง อย่างมีคุณภาพสูง
- มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรของบริษัท
- อุทิศตนให้แก่บริษัทและแก่โลกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชาวโลกให้ดีขึ้น

11.) จรรยาบรรณของบริษัท Johnson & Johnson (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 25)

(Our Credo - ความเชื่อ หรือปรัชญาของเรา)

- เราเชื่อว่าความรับผิดชอบต่อเบื้องต้นของเราก็คือ ความรับผิดชอบต่อแพทย์ พยาบาล คนไข้ มารดา และบุคคลอื่นๆ ที่ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการของเรา เพื่อสนองตอบการสั่งซื้อจะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ผู้ที่ขายสินค้าให้เรา และจำหน่ายสินค้าของเราจะต้องมีโอกาสที่จะทำกำไร
- เรารับผิดชอบต่อพนักงานของเรา ทั้งชายหญิงที่ทำงานกับเราทั่วทุกมุมโลกเราถือว่าพนักงานของเราทุกคนเป็นปัจเจกชนเท่าเทียมกัน ที่เราจะต้องเคารพในศักดิ์ศรีและยอมรับคุณธรรมของพวกเขา บุคคลเหล่านี้จะต้องมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนจะต้องยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานจะต้องสะอาดเป็นระเบียบและมีความปลอดภัย พนักงานของเรามีเสรีภาพที่จะเสนอและร้องทุกข์ ต้องได้รับความเสมอภาคในโอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เราจะต้องจัดหาฝ่ายจัดการที่มีความรู้ความสามารถ และการกระทำของฝ่ายจัดการจะต้องยุติธรรมและมีจรรยาบรรณ
- เรามีความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เราอาศัยและทำงาน ทั้งนี้รวมทั้งชุมชนโลกด้วย เราจะต้องประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สนับสนุนกิจกรรมและการกุศลของชุมชน และจะต้องจ่ายภาษีตามความเป็นจริง

- ความรับผิดชอบสุดท้ายของเราก็คือ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ธุรกิจจะต้องทำ
กำไรที่เหมาะสม เราจะต้องทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์วิจัย การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ และ
แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด เราต้องหาเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกและผลิตสินค้าใหม่ๆ อย่างไรก็ตามผู้ถือหุ้น
ควรจะตระหนักไว้ด้วยว่า บางครั้งเราต้องปฏิบัติตามหลักการข้างบนนี้ ในยามที่มีความยากลำบากด้วย
ฉะนั้น ผู้ถือหุ้นอาจจะได้รับเงินปันผลที่เป็นไปตามสถานการณ์ด้วย

12.) จรรยาบรรณของบริษัทรับเหมา Raytheon (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 25)

(ขยอุปกรณการป้องกันประเทศอเมริกัน)

- บริษัท Raytheon จะยึดมาตรฐานจรรยาบรรณขั้นสูง ซึ่งบริษัทฯ ได้บัญญัติไว้ตั้งแต่
ก่อตั้ง
- บริษัทจะเน้นการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ อย่างเคร่งครัดและจะปฏิบัติตาม
กฎหมายและพนักงานทางบริษัทจะได้ประโยชน์จากกิตติคุณของความซื่อสัตย์สุจริต
- พนักงานทุกคนของบริษัทจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินธุรกิจที่มี
จรรยาบรรณพนักงานคนใดที่ละเมิดจรรยาบรรณของบริษัท ทั้งโดยการกระทำด้วยตัวเองหรือไม่รายงาน
การละเมิดจรรยาบรรณทางผู้อื่น จะต้องถูกลงโทษถึงขั้นถูกไล่ออกจากงาน
- พนักงานจะมีความเป็นอิสระที่จะรายงานการกระทำที่สงสัยว่าจะละเมิด
จรรยาบรรณของบริษัทได้ทุกเมื่อ
- เพื่อให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และเนื้อหาของจรรยาบรรณ
- บริษัท Raytheon จะพยายามเผยแพร่มาตรฐานจรรยาบรรณให้พนักงานทุกคนได้
รับทราบต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง
- เราจะปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อของรัฐบาลกลางอย่างเคร่งครัด
- พวกเราทุกคนจะต้องหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ขัดกัน มิให้ธุรกิจของบริษัทมา
ปะปนกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- หน่วยตรวจสอบภายในของเราจะคอยช่วยเหลือ ให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลจรรยาบรรณ
เพื่อที่จะให้พวกเราปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณและนโยบายของบริษัท
- Raytheon จะเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการ “Best Practice Forum” ประจำปีเพื่อจะ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากผู้อื่น
- พนักงานตรวจสอบบัญชีขึ้นทะเบียน (CPA) ของเราจะคอยติดตามตรวจสอบ
ทบทวนว่า นโยบาย และการปฏิบัติของเราได้ผลดีหรือไม่

13.) จรรยาบรรณของรัฐบาลกลางอังกฤษ (Nolan Principle or I.O.S.H.O.A.L.)

- ความซื่อตรง (Integrity)
- ความแม่นยำ / ไม่เลือกปฏิบัติ / เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Objectivity) ความแม่นยำ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามระบบคุณธรรม
- การไม่คำนึงถึงตนเอง / ความเสียสละ (Selflessness)
- ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)
- ความโปร่งใส (Openness)
- ความพร้อมที่จะถูกไต่เบื้อ ความพร้อมที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบภาระที่ต้องชี้แจง หรือความพร้อมที่จะให้ผู้อื่นมาไต่เบื้อ (Accountability) ซึ่งแต่ละประเด็นอาจจะขยายความได้ดังนี้
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความเสียสละ การไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน (Selflessness) ข้าราชการพึงตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่ยอมรับผลประโยชน์ทางการเงิน หรือสิ่งของเพื่อนตนเองครอบครัวและญาติมิตร
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความซื่อตรง (Integrity) ข้าราชการไม่เพียงยอมให้ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางการเงิน หรือพันธกรณีอื่นใดที่จะทำให้ขาดความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความตรงไปตรงมา (Objectivity) ในการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การทำสัญญา หรือการเสนอการปฐมนำหนึ่งแก่บุคคลต่างๆ ข้าราชการพึงกระทำไปโดยมีพื้นฐานอยู่บนระบบคุณธรรม
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับภาระที่ต้องชี้แจงความพร้อม ที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบ / ความพร้อมที่จะรับผิดชอบ / มาตรการที่จะถูกไต่เบื้อ (Accountability) ในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ข้าราชการพึงให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะให้สาธารณชนเข้าตรวจสอบ
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความโปร่ง / เปิดเผย (Openness) ในการตัดสินใจและการทำการใดๆ ข้าราชการพึงกระทำไปด้วยความโปร่งใสและให้เหตุผลประกอบ
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ข้าราชการพึงแสดงผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ประจักษ์และหาวิธีขจัดในเรื่องผลประโยชน์ขัดกันที่อาจจะทำให้ผลประโยชน์ส่วนรวมได้รับความกระทบกระเทือน
- จรรยาบรรณเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ข้าราชการพึงสนับสนุนจรรยาบรรณข้างต้น โดยกระทำตนเป็นผู้นำทางด้านจรรยาบรรณ และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการคนอื่นๆ

14.) จรรยาบรรณของประเทศออสเตรเลีย (Public Service Commission (Australian), 1995)
(สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 27)

14.1 จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการรับใช้รัฐบาล

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการสนองตอบนโยบาย และการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการจะต้องให้คำแนะนำและนำนโยบายของรัฐบาลแต่ละชุดไปปฏิบัติให้บังเกิดผลไม่ว่ารัฐบาลนั้นๆ จะมาจากพรรคการเมืองใดก็ตาม

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นที่ไว้วางใจ และความมั่นคงของสาธารณชน และต้องพร้อมที่จะให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามาตรวจสอบได้ทุกเมื่อ

14.2 จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการรับใช้สาธารณชน

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการสนองตอบ ความต้องการของสาธารณชน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนและข้าราชการฝ่ายอื่นๆ ด้วยความสุภาพ และคำนึงถึงสิทธิ หน้าที่และความหวังของบุคคลเหล่านี้

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความยุติธรรม และตัดสินใจดำเนินการอย่างเสมอหน้ากัน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข่าวสารข้อมูล หรือคำแนะนำแก่ประชาชนและจะต้องตัดสินใจดำเนินการภายในกรอบของกฎหมาย

14.3 จรรยาบรรณเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล วิชาชีพนิยม และความซื่อสัตย์สุจริต

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานด้วยทักษะที่ชำนาญ รับผิดชอบ และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาการเมือง และสังคม ข้าราชการจะต้องระมัดระวังในการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาการเมือง และสังคมที่จะทำให้ข้าราชการเสียหาย

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วม กิจกรรมทางการเมือง ข้าราชการจะต้องไม่ใช่สถานที่ราชการเป็นที่หาเสียงหรือหาเงินเข้าพรรค หากสงสัยว่าการกระทำทางการเมืองใดสมควรหรือไม่สมควรจะกระทำควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

- จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ข้าราชการมีสิทธิที่จะทำเช่นนั้นได้ภายในกรอบของกฎหมาย

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบุคคล หากข้าราชการมีหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวมหรือค้นหาข้อมูลส่วนตัวของบุคคล จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวทางการปกป้องข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวของบุคคล

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการจัดการข่าวสารของทางราชการ ข้าราชการจะต้องไม่เปิดเผยข่าวของทางราชการแก่บุคคลภายนอก ยกเว้นแต่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และจะต้องไม่ใช่ข่าวสารของทางราชการในทางที่ผิดๆ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการใช้เครื่องอำนวยความสะดวก ของราชการ ข้าราชการจะต้องใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการใช้เครื่องอำนวยความสะดวกของราชการ ข้าราชการพึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินและด้านอื่นๆ และต้องไม่ให้ของขวัญเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนส่วนตัว

14.4 จรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกัน

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกันทางการเงิน และผลประโยชน์ส่วนตัวอื่นๆ ข้าราชการพึงหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกับผลประโยชน์ทางราชการ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการรับของขวัญ และสิ่งตอบแทนอื่นๆ ข้าราชการจะต้องไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนทั้งแก่ตนเองและแก่ผู้อื่น และจะต้องไม่รับของขวัญ ตัวเครื่องบิน การเดินทาง การรับเลี้ยง การให้ที่พัก การเช่ารถราคาถูก และความบันเทิงต่างๆ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการทำงานข้างนอก ข้าราชการจะต้องได้รับคำอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนไปทำงานข้างนอก และการทำงานเช่นนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการรับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในบริษัทเอกชน ข้าราชการจะต้องไม่เข้าทำงานในบริษัทเอกชน ภายหลังจากลาออกหรือเกษียณอายุ

14.5 จรรยาบรรณเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะต้องไม่ข่มขู่ข้าราชการด้วยกัน ต้องปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคในโอกาส ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบของความปลอดภัย และจะต้องไม่เสพสุราหรือเสพยาเสพติดในสถานที่ราชการ

14.6 จรรยาบรรณเกี่ยวกับนำเรื่องไม่ดีไม่งามในการทำงาน ไปเปิดเผยและการทุจริต

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการนำเรื่องไม่ดี ไม่งามของหน่วยงาน ไปเปิดเผยหากข้าราชการมีความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ควรร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาต่อ Merit Protection and Review Agency หรือแม้กระทั่งต่อ Ombudsman ของรัฐบาลกลาง และจะเปิดเผยข่าวสารของทางราชการได้ก็เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับอนุมัติให้ทำได้เท่านั้น

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการทุจริต หากข้าราชการทุจริตจะต้องถูกลงโทษทางวินัย หากพบว่ามีกรทุจริตเกิดขึ้น จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชา และในการรายงานข้าราชการจะต้องถือเป็นพันธกรณีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูล (การเปิดเผยข้อมูลต้องมี “ใบเสร็จ”)

15.) จรรยาบรรณและหลักปฏิบัติตนของข้าราชการเกาหลีใต้ (Code of Ethics for Public Officials of South Korea and The Tents of Public Officials (South Korea)) (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 30)

15.1 เราจะปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ที่จะฟื้นฟูประเทศ โดยทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับประชาชน

15.2 เราจะอุทิศชีวิตเพื่อชีวิต เรามีชีวิตอยู่เพื่อจะรับใช้ประชาชน เราภูมิใจจากการมีความจงรักภักดี และความจริงใจ ความยุติธรรมและความซื่อตรง คือ หลักธรรมประจำใจของเราในฐานะเป็นราชการ

หลักธรรมดังกล่าวมีดังนี้ :

- เราจะอุทิศชีวิตของเราเพื่อบูรณาการหรือการรวมเกาหลีเข้าด้วยกันให้ได้
- เราจะสนองตอบความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและเต็มใจเพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่งคั่งและไพบูรณ์
- เราจะอุทิศกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีผลผลิตภาพ และจะคอยเป็นป้อมปราการและแนวหน้าในอันที่จะสร้างสรรค์ระบอบประชาธิปไตยของเกาหลี
- เราจะปฏิบัติความไม่ยุติธรรมและจะดำเนินการทุกวิถีทางที่จะเป็นแบบอย่างสำหรับประชาชนในอันที่จะทำให้เกาหลีเป็นสังคมที่ยุติธรรม
- เราจะดำเนินการที่จะปกป้องผลประโยชน์ของชาติและคุณงามความดีของสาธารณชนในฐานะที่เป็นข้าราชการที่มีความเสียสละ และจะประพฤติตนที่เป็นมาตรฐานสำหรับประชาชนที่จะทำให้เกาหลีเป็นรัฐสวัสดิการ
- เราจะอุทิศเวลาและความจงรักภักดีต่อรัฐ
- เราจะยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและการให้บริการแก่ประชาชน
- เราจะใช้ความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่
- เราจะให้ความเคารพ ความรัก และความสุจริตใจแก่เพื่อนร่วมอาชีพ
- เราจะยึดมั่นในความซื่อตรงและความเป็นระเบียบในการดำเนินชีวิตประจำวัน

16.) จรรยาบรรณของตำรวจฟิลิปปินส์ (เอกสารกรมตำรวจ ปี 2539) (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 30)

- ข้าพเจ้าจะเคารพ และเทิดทูนระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลทุกคนโดยไม่คำนึงถึงพรรคการเมืองที่เขาสังกัด

อยู่เสมอ

- ข้าพเจ้าจะพยายามออกกำลังกายและรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้แข็งแรง

- ข้าพเจ้าจะพยายามรักษาความลับและข่าวสารข้อมูลอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ข้าพเจ้าจะส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยในกิจกรรมทางศาสนา สังคม และการทำหน้าที่พลเมืองดีตราบเท่าที่จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ข้าพเจ้าจะพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาอาชีพ โดยปราศจากการวิ่งเต้น
- ข้าพเจ้าจะเก็บรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการด้วยความประหยัด รอบคอบ เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

- ข้าพเจ้าจะเคารพในสิทธิมนุษยชน
- ข้าพเจ้าจะอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่
- ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือในการพัฒนาและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อ

ผลประโยชน์ของส่วนรวม

- ข้าพเจ้าจะรักษาวินัยตำรวจด้วยชีวิต
- ข้าพเจ้าจะมีความจงรักภักดีต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญและอาชีพตำรวจอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ

- ข้าพเจ้าจะเคารพเชื่อฟังและประพฤติตามคำสั่ง โดยชอบธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยไม่บิดพลิ้ว

- ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในศีลธรรมและทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
- ข้าพเจ้าจะใช้อำนาจหน้าที่อย่างสุจริต รอบคอบ
- ข้าพเจ้าจะไม่ยอมให้ตนเองเป็นเหยื่อของการฉ้อราษฎร์บังหลวงและการกระทำที่ไม่

ซื่อสัตย์สุจริต

- ข้าพเจ้าจะเคารพในสิทธิของประชาชนและจะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

อย่างเต็มที่

- ข้าพเจ้าจะไม่ประพฤติตนเป็นนายของประชาชน แต่จะให้บริการด้วยความสุภาพ

เรียบร้อย

- ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานด้วยความอดทน

17.) จรรยาบรรณของ The Federation of Indian Chamber of commerce and Industry (FICCI) – อินเดีย (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 31)

- นักธุรกิจจะต้องผลิตและขายสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- นักธุรกิจจะต้องไม่ผลิต เก็บ และขายสินค้าที่ปลอมปน

- นักธุรกิจจะต้องรักษาความเที่ยงตรงในการชั่งและการวัดสินค้าที่เนอขายพยายามป้องกันการสร้างสถานการณ์การขาดแคลนสินค้าที่ไม่จริง
- นักธุรกิจจะไม่ลักลอบขายสินค้าโดยเจตนา
- นักธุรกิจจะต้องให้คำมั่นสัญญา หรือหลักประกันสินค้าที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลหรือการทดสอบที่ถูกต้อง
- นักธุรกิจจะต้องดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้า
- นักธุรกิจจะต้องให้บริการหลังขายอย่างมีประสิทธิภาพ
- นักธุรกิจจะต้องสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยปกป้อง ผู้บริโภคขึ้นในกิจการอุตสาหกรรม หอการค้า และสมาคมอุตสาหกรรม

18.) บัญญัติ 10 ประการของคริสตศาสนิกชน : ห้ามนับถือพระเจ้าองค์อื่น นอกจากพระยะโฮวา; ห้ามบูชารูปเคารพใดๆ; ห้ามเอ่ยพระนามพระเจ้าโดยขาดความเคารพ; ทำงานให้เสร็จภายใน 6 วัน; เคารพบิดามารดาของตน; จงอย่าฆ่ามนุษย์และไม่โกรธศัตรู; จงอย่าล่วงประเวณี ชายหญิง; จงอย่าลักทรัพย์; อย่าเป็นพยานเท็จ; และอย่าโลภสิ่งของผู้อื่น (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 32)

19.) หลักธรรมศาสนาอิสลาม คือ ศรัทธา 6 หลัก และหลักปฏิบัติ 5 (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : 2 - 32) ศรัทธา 6 ได้แก่ ศรัทธาในพระเจ้าผู้เป็นเจ้าคือ พระอัลเลาะห์ ศรัทธาในบรรดามลาอิกะฮ์ คือ ผู้รับใช้พระเจ้า(เป็นวิญญาณที่มองไม่เห็น สัมผัสไม่ได้) ศรัทธาในคัมภีร์อัลกุรอาน ศรัทธาในบรรดาศาสนาทูต ศรัทธาในวันพิพากษา และศรัทธาในกฏสภาวะของพระเจ้า คือ ให้เชื่อในลิขิตวิถีชีวิตที่พระเจ้ากำหนดไว้ ส่วนหลักปฏิบัติ 5 ได้แก่ การปฏิญาณตน(คือ ขอมรับรองอัลเลาะห์และยอมรับความเป็นศาสนาทูต ของนบีมูฮัมมัด) การละหมาด การถือศีลอด การบริจาคชะกาต การประกอบพิธีฮัจญ์ สำหรับการแก้ปัญหาจรรยาบรรณตามความเชื่อของศาสนาอิสลามขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 4 ประการ

- หลักการ คำสอนทำตามได้หรือไม่
- วิธีการ การปฏิบัติอย่างไรจึงจะดีหรือไม่ดี
- เจตนา เจตนาเป็นอย่างไร
- ผลที่เกิดขึ้น ผลไม่ดี ไม่ถือว่าผิดจรรยาบรรณ หากได้ทำ 3 ข้อแรก

จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ในส่วนที่ว่าด้วยวินัยและการรักษา วินัย มาตราที่ 91 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียม ของข้าราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับ ก.พ. กำหนดขึ้น

ก.พ. ได้ออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ซึ่งการ ทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าวถือเป็นความผิดทางวินัย ส่วนวินัยและนิติการ สำนักส่งเสริมและพัฒนา ระบบบริหารทบวงมหาวิทยาลัยเห็นว่าระเบียบดังกล่าวมีผลกระทบและเกี่ยวข้องโดยตรงกับข้าราชการทั่วไป

มาตรา 91 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียม ของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 (อุดมศึกษา 2537 : 19-20)

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการ พลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะ ของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 จึงออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1. ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ

ข้อ 2. ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ 3. ข้าราชการพลเรือนพึงมีเจตคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ 4. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ 5. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน เป็นสำคัญ

ข้อ 6. ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 7. ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ 8. ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ 9. ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ 10. ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจ ในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 11. ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ 12. ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 13. ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกันเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ 14. ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 15. ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ 16. ข้อบังคับฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

(ลงชื่อ) ชวน หลีกภัย
(นายชวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 111 ตอนที่ 19 ง
ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2547

ภาคผนวก ง

- แบบสอบถามจรรยาบรรณทั่วไป (ใช้รวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1)
- แบบสอบถามจรรยาบรรณทั่วไป (ใช้รวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2)
- แบบสัมภาษณ์
- แบบสังเกต

แบบสอบถามจรรยาบรรณทั่วไป
โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติ
สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ใช้รวบรวมข้อมูลในระยะที่ ๑)

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นผลจากความพยายามของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มุ่งจะทราบข้อเท็จจริงจากท่านในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรคนหนึ่งของ มหาวิทยาลัยแห่งนี้ โปรดตอบตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการดำเนินโครงการฯ อันจะเป็น ประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป และขอขอบคุณในความกรุณาสละเวลาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งจากท่าน

คณะกรรมการ โครงการฯ
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ มี ๔ ข้อ ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

ตอนที่ ๒ มี ๒๕ ข้อ ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสภาพจริงของท่าน

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดตอบโดยขีด ✓ ใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. ท่านสังกัดภาควิชา..... คณะ.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๓. ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ประมาณ.....ปี

๔. ท่านทราบเกี่ยวกับประกาศจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

ทราบและสนใจติดตามการปฏิบัติ

ทราบแต่ไม่สนใจการปฏิบัติ

ไม่ทราบและไม่สนใจการปฏิบัติ

ไม่ทราบแต่สนใจติดตามการปฏิบัติ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ ๒ การปฏิบัติตามสภาพจริง

คำชี้แจง โปรดขีด ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในแต่ละข้อความ

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย	เหตุผล
๑	ท่านยินดีปฏิบัติ ตามข้อกำหนดของหน่วยงาน				
๒	ท่านใช้เวลาในการทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อเกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงาน				
๓	ท่านมุ่งมั่นทำงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน				
๔	ท่านมักไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย				
๕	ท่านยินดีปฏิบัติงานโดย ไม่คำนึงถึงผลตอบแทน จากการปฏิบัติงานเสมอไป				
๖	ท่านชอบชักชวนเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัย				
๗	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย				
๘	ท่านปฏิบัติงาน โดยมุ่งประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม				
๙	ท่านเป็นกรรมการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย				
๑๐	ท่านมาทำงานตรง ตามเวลาที่กำหนด				
๑๑	ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จได้ ภายในเวลาที่กำหนด				
๑๒	ท่านให้ความสำคัญต่องาน ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย มากกว่างานส่วนตัว				

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย	เหตุผล
๑๓	ท่านปฏิบัติตามกติกา ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น				
๑๔	ท่านชอบปฏิบัติงานตามความคิดเห็น ของตนเองมากกว่าเพื่อนร่วมงาน				
๑๕	ท่านให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เสมอ				
๑๖	ท่านให้อภัยต่อความบกพร่อง ที่เกิดขึ้นของเพื่อนร่วมงาน				
๑๗	ท่านทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างสุจริต				
๑๘	ท่านทำหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ ต่อส่วนรวม				
๑๙	ท่านปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วย ความเสมอภาค				
๒๐	ท่านเห็นว่า การให้ความร่วมมือแก้ไข ปัญหาอุปสรรคของหมู่คณะเป็น การเสียเวลา				
๒๑	ท่านช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย เช่น การพูดภาษาไทยอย่างถูกต้อง				
๒๒	ท่านติดต่อพูดจากับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน				
๒๓	ท่านมีปัญหาในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น				
๒๔	ท่านทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ				
๒๕	ท่านสามารถคิดด้วยตนเองได้ บนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง				

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย	เหตุผล
๒๖	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทย ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย				
๒๗	ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้เวลามาก				
๒๘	ท่านเสียสละด้วยการทำงานนอกเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ				
๒๙	ท่านไม่ค่อยกระตือรือร้นหรือใส่ใจ ต่อการทำงาน				

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามจรรยาบรรณทั่วไป
โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติ
สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ใช้รวบรวมข้อมูลในระยะที่ ๒)

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นผลงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มุ่งจะทราบข้อเท็จจริงด้านจรรยาบรรณทั่วไปจากท่านในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ โปรดตอบตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการดำเนินโครงการฯ อันจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไปสำหรับข้อมูลที่ท่านให้มา จะเก็บไว้เป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

คณะกรรมการโครงการฯ

๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๗

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ มี ๔ ข้อ ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

ตอนที่ ๒ มี ๓๗ ข้อ ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสภาพจริงของท่าน

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดตอบโดยขีด ✓ ใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. ท่านสังกัด คณะ สถาบัน สำนัก โรงเรียนสาธิต

๓. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

หัวหน้าภาควิชา

ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย

เลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก

หัวหน้างาน

ข้าราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย

อื่น ๆ.....

๔. ท่านทำงานใน มศว มาเป็นเวลา ปี

ตอนที่ ๒ การปฏิบัติตามสภาพจริง

- ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก หมายถึงทำเป็นประจำ.....
- ปฏิบัติบ่อยครั้ง หมายถึงทำเกือบทุกครั้ง เมื่อมีโอกาสที่จะทำ.....
- ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง หมายถึงทำเมื่อเกิดอยากจะทำ.....
- ไม่เคยปฏิบัติเลย หมายถึงไม่เคยทำเลย.....

คำชี้แจง โปรดขีด ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งตรงกับสภาพการปฏิบัติจริงของท่านในแต่ละข้อความ และโปรดตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
๑	ท่านเป็นผู้มีอิทธิพลเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี				
๒	ท่านขาดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์แก่ ๒.๑ หน่วยงาน..... ๒.๒ มหาวิทยาลัย				
๓	ท่านมาทำงานตามกำหนดเวลาสม่ำเสมอ				
๔	ท่านไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน				
๕	ท่านยินดีปฏิบัติตาม ๕.๑ ข้อกำหนดของหน่วยงาน..... ๕.๒ ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย				
๖	ท่านให้ความสำคัญแก่งานของ ๖.๑ หน่วยงาน ๖.๒ มหาวิทยาลัย				
๗	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต				
๘	ท่านไม่ให้ภัยแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดความบกพร่อง				
๙	ท่านเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน				

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
๑๐	ท่านชักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ ๑๐.๑ หน่วยงาน..... ๑๐.๒ มหาวิทยาลัย				
๑๑	ท่านไม่ชอบปฏิบัติตามระเบียบของ ๑๑.๑ หน่วยงาน..... ๑๑.๒ มหาวิทยาลัย				
๑๒	ท่านมีความปรารถนาดีเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้า และลับหลัง				
๑๓	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อ ๑๓.๑ หน่วยงาน..... ๑๓.๒ มหาวิทยาลัย				
๑๔	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีไทยที่ ๑๔.๑ หน่วยงานจัดขึ้น..... ๑๔.๒ มหาวิทยาลัยจัดขึ้น				
๑๕	ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์แก่ ๑๕.๑ หมู่คณะ ๑๕.๒ หน่วยงาน..... ๑๕.๓ มหาวิทยาลัย				
๑๖	ท่านปฏิบัติงานอย่างขาดความอดทน				
๑๗	ท่านแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ในการ ประชุมของหน่วยงาน				
๑๘	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนสินค้าไทย				
๑๙	ท่านปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม				
๒๐	ท่านมีวาจาสุภาพต่อผู้เกี่ยวข้อง				
๒๑	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ ๒๑.๑ หน่วยงานจัดขึ้น..... ๒๑.๒ มหาวิทยาลัยจัดขึ้น				

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
๒๒	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภาษาไทย อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
๒๓	ท่านไม่เคยให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาอุปสรรค ของหมู่คณะ				
๒๔	ท่านยินดีเป็นกรรมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของ ๒๔.๑ หน่วยงาน..... ๒๔.๒ มหาวิทยาลัย				
๒๕	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของ ๒๕.๑ หน่วยงาน..... ๒๕.๒ มหาวิทยาลัย				
๒๖	ท่านส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของ ๒๖.๑ หน่วยงาน..... ๒๖.๒ มหาวิทยาลัย				
๒๗	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างซื่อตรง				
๒๘	ท่านมีความเป็นมิตรต่อผู้เกี่ยวข้อง				
๒๙	ท่านปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความ เสมอภาค				
๓๐	ท่านแต่งกายเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ในโอกาสอันควร เช่น วันทำบุญเนื่องในโอกาส ขึ้นปีใหม่ ครบรอบวันสถาปนามศว				
๓๑	ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนตน				
๓๒	ท่านทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อน โขน				
๓๓	ท่านเป็นผู้มีความคิดอย่างมีเหตุผล				
๓๔	ท่านทำงานตามหน้าที่สำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด				

ลำดับ	ข้อความ	ปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติเลย
๓๕	ท่านเสียสละเวลาให้แก่ ๓๕.๑ หน่วยงาน..... ๓๕.๒ มหาวิทยาลัย				
๓๖	ท่านปฏิบัติตนถูกต้องตามวัฒนธรรมไทย เช่น ร้องเพลงไทย เขียนเลขไทย รับประทาน อาหารไทย				
๓๗	ท่านปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ				

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติ
สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อหน่วยงาน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1.

2.

3.

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่..... เดือน กันยายน พ.ศ. 2547

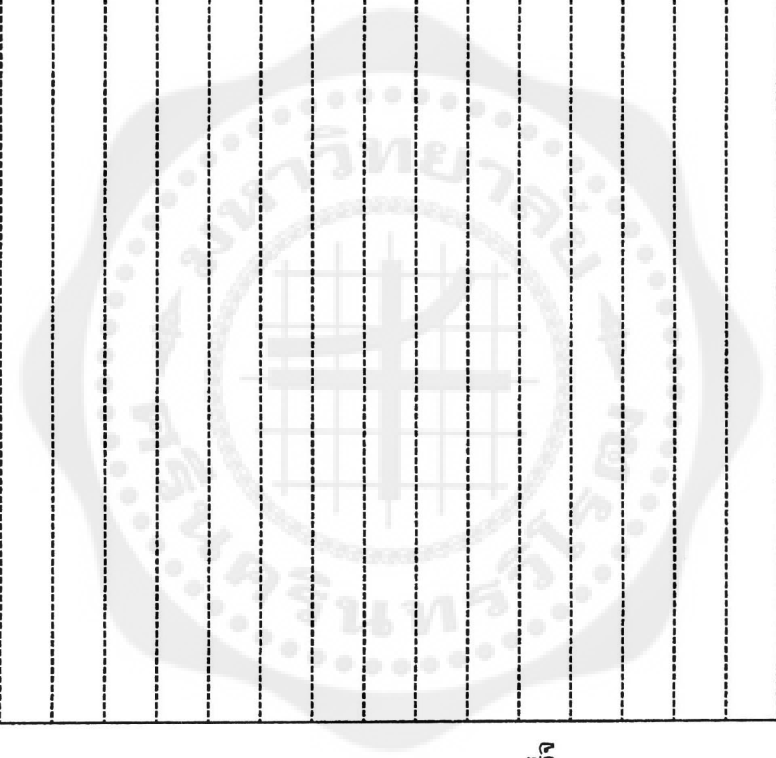
ระหว่างเวลา น. ถึง น.

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

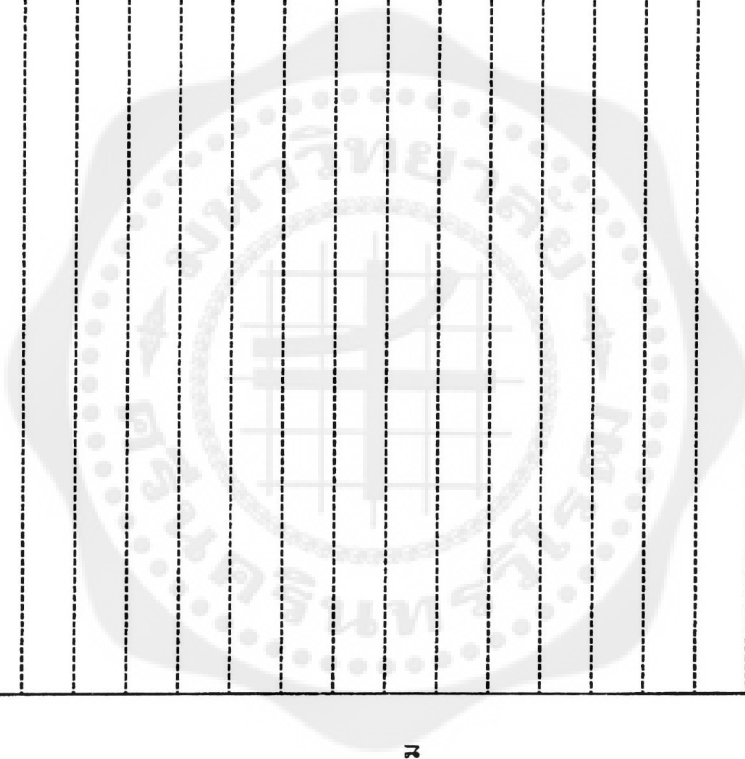
ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
1	ปฏิบัติตามกฎและระเบียบ ของหน่วยงาน และ มหาวิทยาลัย (2 ข้อ)	1) ยินดีปฏิบัติตามข้อ กำหนดของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย		
		2) ปฏิบัติตามระเบียบของ หน่วยงานและ มหาวิทยาลัย		

ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
3	<p>ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (4 ข้อ)</p>	<p>1) ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานและมหาวิทยาลัยจัดขึ้น</p> <p>2) ยินดีเป็นกรรมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p> <p>3) ส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p> <p>4) ชักชวนเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p>	<p>ทำอย่างไร</p>	<p>ทำมากน้อยเพียงไร</p>

ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
2	ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ (3 ข้อ)	<p>ดัชนีชี้วัด</p> <p>1) มุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย</p> <p>2) ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย</p> <p>3) เสียสละเวลาให้แก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย</p>		

ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
5	มีความรับผิดชอบต่อนักศึกษาที่พึ่งหน่วยงาน และสังคม (5 ข้อ)	1) ให้ความสำคัญแก่งานของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย 2) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ทำงานตามกำหนดเวลาสม่ำเสมอ 4) ทำงานตามหน้าที่สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด 5) ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ		

ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
7	<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม (4 ข้อ)</p>	<p>1) ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>2) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างซื่อตรง</p> <p>3) ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม</p> <p>4) ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค</p>	<p>ทำอย่างไร</p>	<p>ทำมากน้อยเพียงไร</p>

ที่	จรรยาบรรณทั่วไป	ดัชนีชี้วัด	ทำอย่างไร	ทำมากน้อยเพียงไร
10	อิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเสียสละ (2 ข้อ)	1) เป็นผู้มีความคิด อย่างมีเหตุผล 2) ปฏิบัติงานด้วยความ อุดม		

แบบสังเกต

โครงการส่งเสริมแนวทางการนำจรรยาบรรณมาใช้ปฏิบัติ
สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อหน่วยงาน
สังเกตเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2547
ระหว่างเวลา..... น. ถึง..... น.
ชื่อผู้สังเกต

รายละเอียด	มี	ไม่มี	บันทึกเพิ่มเติม
๑. สถานที่/หน่วยงาน			
๑) สภาพแวดล้อม			
- ความสะอาด			
- การพัฒนาทางกายภาพ			
๒) การปฏิบัติงานตามเวลา			
- เข้า			
- เที่ยง			
- เย็น			
๓) บรรยากาศในการทำงาน			
- ความเหมาะสม			
- ความกะตือรือร้น			

๒. บุคคลในหน่วยงาน

- ผู้บริหาร
 เจ้าหน้าที่

ใช่	ไม่ใช่	บันทึกเพิ่มเติม

๓. ข้อสังเกตอื่น ๆ เพิ่มเติม

- ๑) สถานที่
-
- ๒) บุคคล
-

(สังเกตครั้งละ 1 ชั่วโมง/วัน/ครั้ง)