



























































































































































ตารางที่ 4.13 แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{X}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|------------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |             |             |            |
| 1.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เต็มกำลังความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ              | 26 (26)          | 74 (74) | 0 (0)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.26        | 0.44        | มาก        |
| 2.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต   | 61 (61)          | 38 (38) | 1 (1)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.60        | 0.51        | มากที่สุด  |
| 3.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ  | 29 (29)          | 70 (70) | 1 (1)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.28        | 0.47        | มาก        |
| 3.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมเสมอภาคและปราศจากอคติ   | 14 (14)          | 76 (76) | 10 (10) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.04        | 0.49        | มาก        |
| 4.พัฒนางาน พัฒนาความรู้ทั้งในด้านวิชาชีพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ | 4 (4)            | 95 (95) | 1 (1)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.03        | 0.22        | มาก        |
| <b>รวม</b>  |                  |         |         |       |       |        | <b>4.23</b> | <b>0.50</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 4.60$ ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ( $\bar{X} = 4.28$ ) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เต็มกำลังความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ ( $\bar{X} = 4.26$ ) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมเสมอภาคและปราศจากอคติ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$ | S.D. | ความหมาย |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-----------|------|----------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |           |      |          |
| 1. ยึดมั่นและปฏิบัติและปฏิบัติตามปณิธาน ปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป้าประสงค์ นโยบายสภามหาวิทยาลัยและ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม                           | 20 (20)          | 71 (71) | 1 (1)   | 8 (8) | 0 (0) | 0      | 4.03      | 0.73 | มาก      |
| 2. มีส่วนร่วม ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย  | 48 (48)          | 42 (42) | 10 (10) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.38      | 0.66 | มาก      |
| 3. ร่วมสร้างชื่อเสียง รักษาชื่อเสียง และประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย   | 33 (33)          | 37 (37) | 30 (30) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.03      | 0.80 | มาก      |
| 4. ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ปราศจากอคติต่อ มหาวิทยาลัย  | 22 (22)          | 45 (45) | 26 (26) | 7 (7) | 0 (0) | 0      | 3.82      | 0.86 | มาก      |
| 5. ดูแล รักษา และใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่าง ประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือ สูญหาย และพึงระมัดระวัง ดูแลรักษาทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของ ตนเอง | 26 (26)          | 73 (73) | 1 (1)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.25      | 0.46 | มาก      |
| 6. ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย  | 40 (40)          | 49 (49) | 11 (11) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.29      | 0.66 | มาก      |

|  |         |         |       |       |       |   |      |      |         |
|--|---------|---------|-------|-------|-------|---|------|------|---------|
| 7.สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือช่วยเหลือ<br>ในด้านการทำงานการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้<br>ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน | 31 (31) | 68 (68) | 1 (1) | 0 (0) | 0 (0) | 0 | 4.30 | 0.48 | มาก     |
| รวม  |         |         |       |       |       |   | 4.16 | 0.70 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ มีส่วนร่วม ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.38$ ) สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการทำงานการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

| รายการ   | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$   | S.D.        | ความหมาย       |
|--|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|----------------|
|  | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |             |             |                |
| 1.ให้ความเคารพ นับถือ และให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา ละเว้นการใช้กริยา วาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม | 19 (19)          | 74 (74) | 6 (6)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.11        | 0.53        | มาก            |
| 2.ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีคำสั่งให้ปฏิบัติที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือ กบกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม                                | 31 (31)          | 68 (68) | 1 (1)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.30        | 0.48        | มาก            |
| 3.ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือรายงานโดยปกปิด ข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งควรต้องแจ้งให้ทราบ   | 16 (16)          | 66 (66) | 18 (18) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 3.98        | 0.59        | มาก            |
| 4.ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีใช้คู่สมรมของตน  | 27 (27)          | 60 (60) | 12 (12) | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.13        | 0.65        | มาก            |
| <b>รวม</b>   |                  |         |         |       |       |        | <b>4.13</b> | <b>0.57</b> | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.13$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีคำสั่งให้ปฏิบัติที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือ กักกันและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.30$ ) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ให้ความเคารพ นับถือ และให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา ละเว้นการใช้กริยา วาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม( $\bar{X} = 4.11$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|------------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |             |             |            |
| 1.ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบ ดูแลเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเสมอภาค | 32<br>(32)       | 54 (54) | 14 (14) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.18        | 0.66        | มาก        |
| 2.ปฏิบัติด้วยหลักความยุติธรรมและเมตตาธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็น และไม่กั่นแก้ง                        | 39<br>(39)       | 57 (57) | 4 (4)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.35        | 0.56        | มาก        |
| 3.กำกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม   | 23<br>(23)       | 71 (71) | 5 (5)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.16        | 0.55        | มาก        |
| 4.สร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน  | 26<br>(26)       | 66 (66) | 4 (4)   | 4 (4) | 0 (0) | 0      | 4.14        | 0.67        | มาก        |
| 5.วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องงาน ดำรงตนโดยปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ                 | 43<br>(43)       | 44 (44) | 13 (13) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.30        | 0.69        | มาก        |
| 6.ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีไข้คู่สมรสของตน              | 23<br>(23)       | 36 (36) | 40 (40) | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 3.81        | 0.80        | มาก        |
| <b>รวม</b>  |                  |         |         |       |       |        | <b>4.16</b> | <b>0.68</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ปฏิบัติด้วยหลักความยุติธรรมและเมตตาธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็น และไม่กั้นแก้ง ( $\bar{X} = 4.35$ ) วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องงาน ดำรงตนโดยปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบ ดูแลเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|------------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |             |             |            |
| 1. มีความสามัคคีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการทำงานการแก้ปัญหาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน | 15 (15)          | 52 (52) | 28 (28) | 5 (5) | 0 (0) | 0      | 3.77        | 0.76        | มาก        |
| 2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติหน้าที่  | 29 (29)          | 67 (67) | 3 (3)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.24        | 0.55        | มาก        |
| 3. ให้เกียรติและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ เป็นมิตร   | 38 (38)          | 58 (58) | 4 (4)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.34        | 0.55        | มาก        |
| 4. เสมอภาค สร้างสรรค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี   | 29 (29)          | 69 (69) | 1 (1)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.26        | 0.52        | มาก        |
| <b>รวม</b>  |                  |         |         |       |       |        | <b>4.15</b> | <b>0.64</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ให้เกียรติและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ เป็นมิตร ( $\bar{x} = 4.34$ ) เสมอภาค สร้างสรรค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ( $\bar{x} = 4.26$ ) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.24$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ

| รายการ   | ระดับความคิดเห็น |         |       |       |       |        | $\bar{x}$ | S.D. | ความหมาย |
|--|------------------|---------|-------|-------|-------|--------|-----------|------|----------|
|  | 5                | 4       | 3     | 2     | 1     | ไม่ตอบ |           |      |          |
| 1.สอนนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือปฏิบัติต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างมีเมตตา และส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนโดยเสมอภาคและเป็นธรรม | 22 (22)          | 72 (72) | 6 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.16      | 0.51 | มาก      |
| 2.อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ถูกต้องดีงามแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ   | 28 (28)          | 68 (68) | 4 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.24      | 0.51 | มาก      |
| 3.ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ  | 27 (27)          | 71 (71) | 2 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.25      | 0.48 | มาก      |
| 4.ละเว้นการเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือความไว้วางใจที่มีต่อตนเองโดยมิชอบ   | 30 (30)          | 63 (63) | 6 (6) | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.22      | 0.60 | มาก      |

|   |         |         |         |       |       |   |             |             |            |
|---|---------|---------|---------|-------|-------|---|-------------|-------------|------------|
| 5.ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการ   | 42 (42) | 47 (47) | 11 (11) | 0 (0) | 0 (0) | 0 | 4.31        | 0.66        | มาก        |
| 6.ต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือแสวงหาประโยชน์ใดแก่ตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ | 30 (30) | 43 (43) | 27 (27) | 0 (0) | 0 (0) | 0 | 4.03        | 0.76        | มาก        |
| <b>รวม</b>  |         |         |         |       |       |   | <b>4.20</b> | <b>0.64</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.19 แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อประชาชน

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$ | S.D. | ความหมาย |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-----------|------|----------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |           |      |          |
| 1.ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล  | 30 (30)          | 62 (62) | 7 (7)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.21      | 0.61 | มาก      |
| 2.ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคล  | 13 (13)          | 76 (76) | 11 (11) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.02      | 0.49 | มาก      |
| 3.ให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน  | 27 (27)          | 60 (60) | 13 (13) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.14      | 0.62 | มาก      |
| 4.เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน จะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป | 29 (29)          | 65 (65) | 6 (6)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.23      | 0.55 | มาก      |

|  |         |         |       |       |       |   |      |      |     |
|--|---------|---------|-------|-------|-------|---|------|------|-----|
| 5.ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน<br>หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิด<br>ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่โดยเสนาหา<br>จากผู้มาติดต่อราชการ หรือ | 30 (30) | 62 (62) | 8 (8) | 0 (0) | 0 (0) | 0 | 4.22 | 0.58 | มาก |
| รวม  |         |         |       |       |       |   | 4.16 | 0.57 | มาก |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อประชาชน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องเรื่องนั้นๆ ต่อไป ( $\bar{x} = 4.23$ ) ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิดปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่โดยเสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือ ( $\bar{x} = 4.22$ ) ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ( $\bar{x} = 4.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

| รายการ   | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$ | S.D. | ความหมาย |
|--|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-----------|------|----------|
|  | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |           |      |          |
| 1. ยึดมั่นและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ | 27 (27)          | 71 (71) | 2 (2)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.25      | 0.48 | มาก      |
| 2. เคารพ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้ใช้สิทธิ์ทางการเมืองในระดับต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย                 | 24 (24)          | 69 (69) | 6 (6)   | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.16      | 0.56 | มาก      |
| 3. ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมไทย   | 36 (36)          | 52 (52) | 11 (11) | 1 (1) | 0 (0) | 0      | 4.23      | 0.68 | มาก      |
| 4. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง   | 36 (36)          | 51 (51) | 13 (13) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.23      | 0.66 | มาก      |
| 4. ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาแห่งท้องถิ่น  | 38 (38)          | 49 (49) | 9 (9)   | 4 (4) | 0 (0) | 0      | 4.21      | 0.77 | มาก      |
| 5. ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการ ขนบธรรมเนียม ประเพณี  | 41 (41)          | 51 (51) | 4 (4)   | 4 (4) | 0 (0) | 0      | 4.29      | 0.73 | มาก      |

|   |         |         |         |       |       |   |      |      |     |
|---|---------|---------|---------|-------|-------|---|------|------|-----|
| 6.มีจิตสำนึก ตระหนัก และมีส่วนร่วม<br>ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ<br>ทรัพยากรธรรมชาติ | 45 (45) | 40 (40) | 14 (14) | 1 (1) | 0 (0) | 0 | 4.29 | 0.74 | มาก |
| รวม   |         |         |         |       |       |   | 4.24 | 0.67 | มาก |

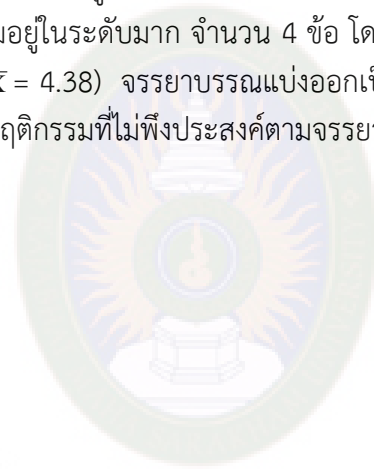
จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการขนบธรรมเนียม ประเพณี ( $\bar{X} = 4.29$ ) มีจิตสำนึก ตระหนัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ยึดมั่นและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมใน วัฒนธรรมไทย ( $\bar{X} = 4.23$ ) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 7 ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการประเมิน ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

| รายการ  | ระดับความคิดเห็น |         |         |       |       |        | $\bar{x}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|---|------------------|---------|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|------------|
|   | 5                | 4       | 3       | 2     | 1     | ไม่ตอบ |             |             |            |
| 1.จรรยาบรรณของบุคลากรเป็นแบบแผนที่บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ   | 53 (53)          | 32 (32) | 15 (15) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.38        | 0.74        | มาก        |
| 2.มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นสิ่งที่กำหนดจรรยาบรรณของบุคลากร  | 44 (44)          | 43 (43) | 10 (10) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.28        | 0.77        | มาก        |
| 3.จรรยาบรรณแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง  | 43 (43)          | 49 (49) | 7 (7)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.31        | 0.73        | มาก        |
| 4.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อประชาชน และจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม | 66 (66)          | 27 (27) | 7 (7)   | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.59        | 0.62        | มากที่สุด  |
| 5.การนำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของบุคลากร  | 55 (55)          | 20 (20) | 25 (25) | 0 (0) | 0 (0) | 0      | 4.30        | 0.85        | มาก        |
| <b>รวม</b>  |                  |         |         |       |       |        | <b>4.37</b> | <b>0.75</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการประเมิน ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อประชาชน และจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.59$ ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ จรรยาบรรณของบุคลากรเป็นแบบแผนที่บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.38$ ) จรรยาบรรณแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.38$ ) การนำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

| ผลการประเมินการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|---|-----------|------|----------|
| 1.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร  | 4.45      | 0.58 | มาก      |
| 2.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน   | 4.49      | 0.58 | มาก      |
| 3.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน                                  | 4.49      | 0.58 | มาก      |
| 4.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | 4.31      | 0.83 | ปานกลาง  |
| 5.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน  | 4.37      | 0.62 | มาก      |
| 6.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | 4.44      | 0.58 | มาก      |
| 7.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  | 4.25      | 0.69 | มาก      |
| 8.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ  | 4.35      | 0.60 | มาก      |
| 9.แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง  | 4.38      | 0.56 | มาก      |
| 10.แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ   | 4.29      | 0.55 | มาก      |
| 11.แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน   | 4.23      | 0.50 | มาก      |
| 12.แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน  | 4.16      | 0.70 | ปานกลาง  |
| 13.แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา   | 4.13      | 0.57 | ปานกลาง  |
| 14.แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา  | 4.16      | 0.68 | มาก      |
| 15.แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน  | 4.15      | 0.64 | มาก      |
| 16.แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ   | 4.20      | 0.64 | มาก      |
| 17.แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อประชาชน   | 4.16      | 0.57 | มาก      |

|  |      |      |     |
|--|------|------|-----|
| 18.แสดงผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม  | 4.24 | 0.67 | มาก |
| 19.แสดงผลการประเมิน ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร | 4.37 | 0.75 | มาก |
| <b>รวม</b>   | 4.29 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.29$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย

การประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.49$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.49$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.45$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.44$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.56) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.56 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.62 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.75 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.35$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.60 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.31$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.83 ) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง  
 ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.29$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.55 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.69 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.24$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.67 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.23$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.50 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
 ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.20$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64 ) อยู่ในเกณฑ์ดี



ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.16$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.70 ) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง  
ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.16$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.68 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อประชาชนมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.16$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.57 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64 ) อยู่ในเกณฑ์ดี  
ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.13$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.57 ) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ
5. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
6. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

#### สรุปผลการวิจัย

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 100 คน ส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเพศชาย จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 45.00 และ ส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุ 41 -59 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไปไม่มีตามลำดับ

2. แสดงผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.29$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.49$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.49$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.45$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.44$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.56) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.62 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมิน ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.75 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.35$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.60 ) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.31$ )

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.83 ) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการประเมินด้าน **จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ** มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.29) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.55) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมิน **ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.25) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.69) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมิน **จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.24) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.67) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินด้าน **จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน** มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.23) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.50) อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมิน **จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ** มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.20) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64) อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อ

### อภิปรายผล

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 6 ข้อ ดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารความรู้สึกรับประกันในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนจากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.45) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.62) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับคือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบเคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติของบุคลากร ( $\bar{X}$  = 4.47) มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อ ( $\bar{X}$  = 4.40) มหาวิทยาลัยมีนโยบายการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดีอยู่เป็นประจำ ( $\bar{X}$  = 4.38) และมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}$  = 4.26) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** ศิริอร ชันธหัตถ์ (2539 : 56) และรุ่งเรือง สุขภิรมณ์ (2543 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย เป็นแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ หรือ ให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบกำกับ เป็นทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรในการนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64 – 65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (Group Efforts) เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์องค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร

7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

### 2. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ท่านมีความภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.63$ ) และ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นของท่าน ( $\bar{X} = 4.46$ ) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.43$ ) ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบ ( $\bar{X} = 4.43$ ) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.43$ ) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** ชาญศิลป์ วาสบุญมา (2546 : 26) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงพลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

### 3. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านมีความพึงพอใจต่องบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ) ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.34$ ) ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.32$ ) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** ศตวรรษ เรื่องสวัสดิ์ (2540 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้ามีความรู้สึกพอใจ ก็พร้อมจะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานและการปฏิบัติงานก็ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และบุคคลจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

### 4. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 4 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปเป็นได้ ไม่ต้องมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีสิทธิและเสรีภาพน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิต ( $\bar{X} = 4.43$ ) ท่านคิดว่าอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอดกลั้น

และมีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่น ( $\bar{X} = 4.38$ ) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** พิภพ วังเงิน (2547 : 403) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่าเจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาละติน บางครั้งแปลกันว่าทัศนคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังคงแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น

#### 5. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 5. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเองโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ( $\bar{X} = 4.57$ ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจรรีกรักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ( $\bar{X} = 4.46$ ) หมั่นศึกษา วิจัย ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.37$ ) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2548 : 44) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการงานหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

#### 6. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 6. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

ผลการประเมิน ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อประชาชน และจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.59$ ) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ จรรยาบรรณของบุคลากรเป็นแบบแผนที่บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.38$ ) จรรยาบรรณแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.38$ ) การนำผลงานทางวิชาการ/ผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.30$ ) **ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** สมคิด บางโม (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของสมาชิกและของวิชาชีพนั้น ๆ

#### ข้อเสนอแนะ

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร จะเห็นว่าปัจจัยทั้งหมดเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ บทลงโทษและวินัยตามข้อบังคับ ซึ่งจะทำให้บุคลากรตระหนักและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

1.2 มหาวิทยาลัยควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยอาจจัดปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสเลือกสถานที่ที่ต้องการศึกษาดูงานตามความต้องการในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งในการจัดกิจกรรมอาจมีการสอดแทรกกิจกรรมที่หล่อหลอมความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนออุปสรรค และเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในส่วนของอาคารสถานที่ บรรยากาศในมหาวิทยาลัยให้มีความร่มรื่น น่าอยู่ รวมทั้งห้องสำนักงานให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสม และศักยภาพของแต่ละหน่วยงานเพราะการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ถือเป็นการจัดสวัสดิการประเภทหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเหมาะสมมากขึ้น

1.4 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากร เช่น มีเกณฑ์เงื่อนไขที่ชัดเจน มีคณะกรรมการในการพิจารณาที่เป็นกลาง ซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคลากรส่วนใหญ่และใช้มาตรฐานเดียวกันในการพิจารณา เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมที่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา เรื่องการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในแต่ละด้านได้อย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

- กานทิพย์ ชาติวงศ์. (2537). *การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน: ศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชนประเภทศิลปศึกษา และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- กิติ ตัยคคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เซซฐสตูดิโอ.
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2556
- ชาญศิลป์ วาสบุญมา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ สิทธิประเสริฐ. (2537). *จรรยาบรรณของครูผู้สอนในพระคณะของข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็นยูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2530). *การวัดและการวิจัยเจตคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ*. ในเอกสาร ประกอบการบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกื้อกลางค์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์.
- ถวิล ธาราโกชน์. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). *ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร. จังหวัดพิษณุโลก.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรค์ด้วยระบบ Broad banding*. กรุงเทพมหานคร: ขวัญข้าว.
- ธิดา สุขใจ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงาน ฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล: การวิเคราะห์ลิสเรล*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ.



- นิตยา เจียรนัยปริเปรม. (2533). *ความรู้สึกลับั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษาเฉพาะ  
กิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร.*  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- นิพนธ์ แจงเอี่ยม. (2546). *จิตวิทยาบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- บรรยงค์ ไทจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- “ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา” (2551, 24  
มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 125 ตอนพิเศษ141 ง. หน้า 35 – 37.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี.* กรุงเทพมหานคร:  
เนติกุลการพิมพ์.
- ประเสริฐ แสงหิรัญ. (2527). *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี  
จำกัด.
- ผาสุก ปาประโคน. (2544). *ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมาราธอนโดยใช้ทฤษฎีการให้  
คำปรึกษาแบบเกสตัต์ที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.* วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- เผยสถิติครุฑา ผิด โกงเงิน-ละเมิดทางเพศสูงสุด. (2553, สิงหาคม, 7). *ไทยโพสต์,* 19.
- พงษ์พันธ์ พงษ์ไสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2554). กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *พุทธธรรมกฎธรรมชาติและคุณค่าสำหรับชีวิต.* พิมพ์ครั้งที่ 8.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาพใจ.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์. (2548). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *การสร้างแรงจูงใจ.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2523). *วัฒนธรรมการบริหาร.* กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- ไพรัตน์ คำก้อย. (2551). *คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโฮ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์  
เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
ขอนแก่น.

- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ,ปติตตา วงศ์ธรรมนันท์. (2550) *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2550*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสวนดุสิต: กรุงเทพฯ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน*. คู่มือปฏิบัติงาน  
อาชีพอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร, 16-18.
- โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านบึง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์*. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- รุ่งนภา ชั้นแจ่ม. (2543). *ผลการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธ์ภาพระหว่าง  
บุคคลในทีมสุขภาพพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กรุงเทพฯ.
- วิกรม อศวิกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรับประกันในการทำงานและผลของความรู้สึกรับประกัน  
ในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน  
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
กรุงเทพฯ.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: ชนิษฐาการพิมพ์  
และโฆษณา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- วิมล หนองพงษ์. (2538). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของนักเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนองครักษ์ อาเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- วิสัย พุกกะวัน. (2529). *โรคและสุขภาพผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษร.
- วิลาศลักษณ์ ชิววัลลี. (2544). *รายงานวิจัยผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- วิไลทิพย์ หงส์ไทย. (2546). *จริยธรรมทางวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ ในสังกัด  
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
กรุงเทพมหานคร.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. สงขลา: สำนักพิมพ์สงขลา.
- ศตวรรษ เรืองสวัสดิ์. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรื่องจำกลาง  
ฉะเชิงเทรา: ศึกษากรณีเรือนจากกลางฉะเชิงเทรา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
เกริก.

- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: รู้เขา รู้เรา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2535). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สกลนคร: โรงเรียนพิมพ์สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539. *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิสิทธิพัฒนา จำกัด.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). *ความเครียดหรือสนุกกับงาน*. พยาบาลสาร, 13, 53–55.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. 2539. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์สุทธิ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- สมยศ นาวิการ และผู้สตี รุมาคม. 2535. *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลม.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. สมุทรปราการ.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2532). *จิตวิทยาธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2538). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทัศน์ ตุงค์เรือง. (2540). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทศาลกราฟฟิค.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์. (2522). *การพัฒนานโยบาย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อารี พันธุ์ณี. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร: ตันอ้อ.
- อัมพร อุทังกร. (2514). *หลักการประกันความมั่นคง : ในการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*.  
พระนคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.  
(จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548 : 6-7)
- Davis, K. and Newstrom, J. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F.; Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Maslow, H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55, 1 (January): 68-78.
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*, USA : Prentice Hall.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประวัติผู้วิจัย

|                  |  |
|------------------|--|
| ชื่อ - สกุล      | นายอิทธิพล พวังคาม   |
| วัน เดือน ปีเกิด | 26 สิงหาคม พ.ศ. 2533   |
| ภูมิลำเนา        | 50 หมู่ 4 ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม   |
| สถานที่ทำงาน     | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด<br>อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000  |
| โทรศัพท์ที่ทำงาน | 043 713060   |
| โทรศัพท์มือถือ   | 084 489 8613   |
| ประวัติการศึกษา  | นิติศาสตรบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<br>ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2556   |
| ประวัติการทำงาน  | 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ถึงปัจจุบัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา<br>ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

**ตอนที่ 6** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

**ตอนที่ 7** แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตามความเป็นจริง ซึ่งถ้าตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ หรือไม่ตรงตามความเป็นจริง จะทำให้การศึกษาครั้งนี้ขาดความเที่ยงตรงและไม่เกิดประโยชน์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือนถึงตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

ผู้ทำวิจัยหวังว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอิทธิพล พวังคาม

ผู้วิจัย



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมค่าลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง  
 2. อายุ  20 – 29 ปี  30 – 39 ปี  
 40 – 49 ปี  50 – 60 ปี

### ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน  
ปัจจุบันในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ                                       | รายการประเมิน  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|   |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>นโยบายและการบริหารงาน</b>                |  |                  |     |         |      |            |
| 1   | มหาวิทยาลัยมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ |                  |     |         |      |            |
| 2   | มหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบเคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติของบุคลากร            |                  |     |         |      |            |
| 3   | มหาวิทยาลัยมีนโยบายการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดีอยู่เป็นประจำ            |                  |     |         |      |            |
| 4   | มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน                                  |                  |     |         |      |            |
| 5   | มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษาอยู่เสมอ                              |                  |     |         |      |            |
| <b>ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน</b>           |  |                  |     |         |      |            |
| 1   | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  |                  |     |         |      |            |
| 2   | ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้นานตามที่ต้องการ                                      |                  |     |         |      |            |
| 3   | ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของท่าน  |                  |     |         |      |            |
| 4   | มหาวิทยาลัยมีหลักประกันให้บุคลากรในการปฏิบัติการ   |                  |     |         |      |            |
| <b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน</b> |  |                  |     |         |      |            |
| 1   | เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน   |                  |     |         |      |            |
| 2   | ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น  |                  |     |         |      |            |
| 3   | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเกื้อกูลท่านและเพื่อนร่วมงาน  |                  |     |         |      |            |

|                                     |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 4                                   | ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน               |  |  |  |  |  |
| <b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>        |  |  |  |  |  |  |
| 1                                   | มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 2                                   | มหาวิทยาลัยมีการตกแต่งอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ให้สวยงามและเหมาะสม    |  |  |  |  |  |
| 3                                   | สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ             |  |  |  |  |  |
| 4                                   | มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศสะอาดและร่มรื่น                                 |  |  |  |  |  |
| <b>เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน</b> |  |  |  |  |  |  |
| 1                                   | เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ                                 |  |  |  |  |  |
| 2                                   | ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน                    |  |  |  |  |  |
| 3                                   | มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม                       |  |  |  |  |  |

### ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานปัจจุบันในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ | รายการประเมิน  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|       |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1     | เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จมักจะได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน      |                  |     |         |      |            |
| 2     | ผู้บังคับบัญชายอมรับและชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นของท่าน               |                  |     |         |      |            |
| 3     | ท่านมีความภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา                    |                  |     |         |      |            |
| 4     | ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย               |                  |     |         |      |            |
| 5     | ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม                                 |                  |     |         |      |            |
| 6     | งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า |                  |     |         |      |            |
| 7     | ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์                   |                  |     |         |      |            |

#### ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน  
ปัจจุบันในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ | รายการประเมิน  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|       |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1     | ท่านมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน่วยงาน                         |                  |     |         |      |            |
| 2     | ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                      |                  |     |         |      |            |
| 3     | ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย                             |                  |     |         |      |            |
| 4     | ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย                      |                  |     |         |      |            |
| 5     | ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน                                |                  |     |         |      |            |
| 6     | ท่านมีความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน                                   |                  |     |         |      |            |
| 7     | ท่านมีความพึงพอใจต่องบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงาน              |                  |     |         |      |            |
| 8     | ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา  |                  |     |         |      |            |
| 9     | ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการเข้ารับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ |                  |     |         |      |            |
| 10    | ท่านมีความพึงพอใจต่ออำนาจการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบ               |                  |     |         |      |            |

#### ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ | รายการประเมิน  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|       |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1     | ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและสรรเสริญ |                  |     |         |      |            |
| 2     | ท่านรู้สึกต่อตนเองว่าไม่เหมาะสมที่จะประกอบวิชาชีพ                            |                  |     |         |      |            |
| 3     | ท่านคิดว่าอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอดกลั้นและมีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่น      |                  |     |         |      |            |
| 4     | ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีสิทธิและเสรีภาพน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ |                  |     |         |      |            |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปเป็นไปได้ ไม่ต้องมีอุดมการณ์ |  |  |  |  |  |
| 6 | ท่านมองอนาคตในการประกอบวิชาชีพด้วยความหดหู่                                |  |  |  |  |  |
| 7 | ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตทรุดโทรม                 |  |  |  |  |  |

### ตอนที่ 6 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานปัจจุบันในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามความเป็นจริงมากที่สุด

| ลำดับ                      | รายการประเมิน  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|----------------------------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|                            |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>จรรยาบรรณต่อตนเอง</b>   |  |                  |     |         |      |            |
| 1                          | ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจรรงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์   |                  |     |         |      |            |
| 2                          | ประพฤติตนให้เหมาะสม เป็นผู้ที่มีศีลธรรมดี มีความซื่อสัตย์ ไม่กระทำการใดๆ ให้เกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อตนเอง   |                  |     |         |      |            |
| 3                          | มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น   |                  |     |         |      |            |
| 4                          | ประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ                       |                  |     |         |      |            |
| 5                          | การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ  |                  |     |         |      |            |
| 6                          | หมั่นศึกษา วิจัย ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ |                  |     |         |      |            |
| <b>จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ</b> |  |                  |     |         |      |            |
| 1                          | ไม่นำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ   |                  |     |         |      |            |
| 2                          | ไม่เรียกเก็บ รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด   |                  |     |         |      |            |
| 3                          | ไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ                     |                  |     |         |      |            |
| 4                          | ไม่สอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง   |                  |     |         |      |            |























รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)  
เรื่อง

การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร  
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

The Development of Compliance to Follow by Morality for Staff  
in Rajabhat Mahasarakham University

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นายอิทธิพล พวังคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)