



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)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา และสำเร็จ ได้ด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนตลอดจนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการวิจัย ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นางลำดวน ดวงคมทา ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ตลอดจนบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่บังเกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบให้เป็นคุณความดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป



อิทธิพล พวังคาม

พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย	นายอิทธิพล พวังคาม
หน่วยงาน :	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ปีที่ได้รับทุน :	2562
ปีที่แล้วเสร็จ :	2562

บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ด้านต่อไปนี้ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$) ($S.D. = 0.64$) อยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยด้านความรู้ที่มั่นคงในหน่วยงาน ผลการประเมินปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ผลการประเมินความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร ผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อ

Title The Development of compliance to follow by morality for staff in Rajabhat Mahasarakham University.

Research Team Mr. Aitthipol Phawangkhom

Organization : Personnel Division
Rajabhat Mahasarakham University

Year Of Grant : 2018

Research Completed : 2018

ABSTRACT

Research report Development of compliance with the ethics of personnel in Rajabhat Maha Sarakham University Have the following objectives. To study policy and administrative factors Feeling secure in the agency Relationship between personnel in the organization Working environment and salary and benefits. To study motivation factors in the operation To study the factors of job satisfaction To study about professional attitude factors To study about the compliance with the ethics of personnel From a sample of 100 people using the tool as a questionnaire By using the frequency Average and standard deviation .

The results of the research showed that the results of the evaluation of the ethics compliance development of personnel in Rajabhat Maha Sarakham University. Sample overview From the sample group of 100 people, it was found that the users were satisfied with the overall level at a high level with an average value (= 4.29), standard deviation (S.D. = 0.64) was good. Consisting of assessment of factors of stability in the agency The results of the evaluation of the relationship between personnel in the organization Evaluation of policy and management factors Evaluation of motivation factors in In good condition Evaluation results Ethics for self The evaluation of salary and benefits factors, the result of the knowledge about ethics of personnel The results of assessment of professional attitude Evaluation of factors working environment Evaluation results Professional ethics The results of evaluation of job satisfaction factors, assessment results of ethics for society and environment Evaluation results Ethics for performance, ethics assessment results for students and service recipients Which meets all the criteria.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในการประกอบอาชีพใดก็ตาม จะต้องมีการคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ เช่น วิชาชีพทนายความ วิชาชีพนักวิจัย วิชาชีพครู เป็นต้น ซึ่งจรรยาบรรณตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำจำกัดความหมายถึง “ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้” จรรยาบรรณจึงเป็นหลักความประพฤติเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional Code of Ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากสังคม ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณจึงมีความสำคัญมากเพราะจะเป็นพื้นฐานในการช่วยพัฒนาสังคมทั้งระบบให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากนำหลักจรรยาบรรณมาปฏิบัติในองค์กรต่าง ๆ ก็จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนประชาชนมีความผาสุก อันจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548 : 4-5)

ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีมีบทบาทมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น การสื่อสาร การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดการเรียนการสอน ค่านิยมของคนในประเทศไทย มีนิสัยชอบเลียนแบบ ถ้าเพื่อนมีโทรศัพท์มือถือ หรือรถใหม่ ก็อยากมีตามเพื่อน ประกอบกับความเจริญ ทางนวัตกรรม เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องดิ้นรนติดตาม ใ้ทันสมัย นอกจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการที่อาจทำให้ ผู้บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ อาทิ กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศ หรืออุปนิสัย หรืออาจเป็นเพราะยังไม่มีความรู้ หรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากร

จากสภาพปัญหาซึ่งสอดคล้องกับปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัญหาที่อยู่ในความรับผิดชอบของทุกคนในสังคม องค์กรหรือสถาบันที่อยู่ในสังคมจะต้องมีหน้าที่ชัดเจนแก่คนในสังคมให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม สถาบันที่มีหน้าที่ชัดเจนทำให้บุคคลในสังคมลดความรุนแรงลดความเห็นแก่ตัว ลดการประพฤติผิดจรรยาบรรณ สถาบันดังกล่าวได้แก่ สถาบันทางการศึกษา คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่มีผู้บริหาร ครู อาจารย์คอยสั่งสอนนักเรียนนักศึกษา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548 : 6-7)

รายงานข่าวจากกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เปิดเผยว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ได้สรุปข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ที่ยุติหรือมีการพิจารณาตัดสินข้อมูลตั้งแต่

ปีงบประมาณ 2551-2553 มีข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทำผิดรวม 443 ราย โดยมีลักษณะความผิดต่างๆ อาทิ การเงินมากที่สุด 105 ราย พัสตุก่อสร้าง 79 ราย ล่วงละเมิดทางเพศเด็ก 60 ราย ชู้สาว อนาคต 48 ราย (ไทยโพสต์, 2553 : 19)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามแบบพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2551 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2556 ซึ่งแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 3) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
- 4) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- 5) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- 6) จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
- 8) จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ
- 9) จรรยาบรรณต่อประชาชน
- 10) จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณของบุคลากรอย่างแท้จริง อันนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 285 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม จำนวน 100 คน กำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จรูปของ
 เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan : อ้างในไพศาล หวังพานิช,
 2549 : 71) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตาม
 สัดส่วนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3) แรงจูงใจการปฏิบัติงาน
- 4) เจตคติต่อวิชาชีพ
- 5) ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ
- 6) ความรู้สีกมั่นคงในหน่วยงาน
- 7) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. เนื้อหาการวิจัย

3.1 การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ประสิทธิภาพการทำงาน
- 5) ความรู้สีกมั่นคงในหน่วยงาน
- 6) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน
- 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจในด้านความสำเร็จ
 ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ
 และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 8) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในด้าน
 ความสำเร็จ ความสัมพันธ์และยอมรับนับถือ การปกครอง ความก้าวหน้า
 ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงาน และนโยบาย
- 9) เจตคติต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย เจตคติด้านความคิด ความรู้สีก และ
 พฤติกรรม
- 10) ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

3.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2551 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2556 ซึ่งแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 3) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
- 4) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- 5) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- 6) จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
- 8) จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ
- 9) จรรยาบรรณต่อประชาชน
- 10) จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. พื้นที่วิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

5. ระยะเวลาการวิจัย

1 ปี นับแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2561

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย/(นิยามศัพท์เฉพาะ)

จรรยาบรรณ (Morality) หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

บุคลากร (personnel) หมายความว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมากขึ้น
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประกอบในการพัฒนา อบรม และปลูกฝังให้บุคลากรมีจรรยาบรรณของบุคลากรที่ดี

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตามเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ
9. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของเนื้อหาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร

1.1 ความหมายเกี่ยวกับนโยบาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นหลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ

อมร รักษาสัตย์ (2522 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย หมายถึง อุบายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 152) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2539 : 56) และรุ่งเรือง สุขากิริมณ (2543 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย เป็นแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ หรือให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบกำกับ เป็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในการนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า นโยบาย เป็นแนวความคิดหรือข้อความที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติไปใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย

จากความหมายของนโยบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่านโยบายมีความสำคัญต่อผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ในการบริหาร หรือจัดการองค์กรของตนเองให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2539 : 16-18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไรและใช้ปัจจัยชนิดใดบ้างนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงาน อย่างมีความมั่นใจ

2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้อย่างยิ่งยขึ้น

3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีเหตุผลและมีความยุติธรรม จะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดีและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางการบริหาร ประหยัดเวลา องค์กรเกิดความมั่นคง เป็นโครงสร้างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารด้วยความถูกต้อง ยุติธรรมและความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

1.3 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 13-14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ

5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล

6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่ม กล่าวคือ ความร่วมมือ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2537 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพบูลย์ ช่างเรียน ในปี (2532 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกไธสง (2537: 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร และประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

2.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

อัมพร อุทธีกร (2514 : 34) ได้นิยามความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า หลักประกันตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี บุคคลนั้นจะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่และมีความก้าวหน้าตามโอกาส สามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงในงาน จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับความคุ้มครองป้องกัน และการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540 : 30) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในหน่วยงาน เป็นความมั่นคงหรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความ เป็นมนุษย์รวมทั้งการออกแบบการทำงาน อย่างไรก็ตามความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้อหา งาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมตลอดทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกลดลงว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำมีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

2.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

การบริหารงานของทุกองค์กร เพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงขึ้นตามไปด้วย การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้สูงขึ้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

อัมพร อุทังกร (2514 : 238-239) ได้จำแนกความสำคัญของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรเพราะมีหลักประกันในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญที่ดียิ่งขึ้น
3. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเต็มที่

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64 – 65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม

4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (Group Efforts) เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร
7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

2.3 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างผลผลิตให้กับกิจการได้เป็นอย่างดี การแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงาน จะเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่สนองตอบต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และช่วยให้พนักงานสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขและองค์กรก็จะได้รับผลของความตั้งใจโดยมีความทุ่มเทของพนักงานในการสร้างความเจริญต่อไป ซึ่ง ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือ ความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงาน เมื่อได้รับอุบัติเหตุเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ การได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และองค์กร ฝ่ายบริหารขององค์กรธุรกิจอาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้ โดยการออกกฎ หรือนโยบายขององค์กรที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ได้ผล การมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างดี

2.4 องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

วิกกรม อัศวีกุล (2541) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์กรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ในการให้ความเสมอภาค และโอกาสอันทัดเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคล

2. หลักความเป็นกลาง กล่าวคือ หลักนี้เป็นหลักที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานราชการคือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครอง หรือควบคุมมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร ปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เฉื่อยชาในการทำงานและตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ กล่าวคือหลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญบางคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจหรือมีอำนาจหน้าที่ แต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบเกินหน้าที่ ความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ เป็นสิ่งกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างยิ่ง

อัมพร อุทธิงกร (2514) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ หรือ Merit Neutrality กล่าวคือ มีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ให้ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการคัดเลือก

2. หลักความเป็นกลาง หรือ Political Neutrality หลักนี้เป็นหลักสำคัญยิ่งโดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานราชการ คือไม่ต้องมีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมมิให้การเข้าแทรกแซงการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควรและตั้งผู้บังคับบัญชาต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างหนึ่ง

2.5 ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

นิตยา เจียรณีย์ปรีเปรม (2533 : 46) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในการทำงานไว้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การได้รับความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
5. ความพึงพอใจในงานที่ทำ
6. ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจสังคม และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

8. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
10. การได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพียงพอแก่การครองชีพ
11. การได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
12. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ
13. การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน
14. การได้รับความยุติธรรมจากสถานประกอบการบริการองค์กร
15. การมีอิสระในการปฏิบัติ
16. การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ
17. การได้รับการเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ดีของผู้อยู่ในอุปการะ
18. การครองชีพเมื่อชราภาพ
19. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540 : 22) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานไว้ 15 ตัวบ่งชี้

ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. สภาพการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้ำ
8. การยอมรับนับถือ
9. การควบคุมแนะนำทั่วไป
10. นโยบายและการบริหาร
11. การปกครองบังคับบัญชา
12. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
14. ค่าตอบแทน
15. สวัสดิการ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538 ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

วิลม หนองพงษ์ (2538: 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการแสดงออกของบุคคลอันจะนำมาซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ได้แก่ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น

ผาสุก ปาประโคน (2544: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกันทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสุขใจ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ ความนับถือ ความร่วมมือ ความจงรักภักดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังให้เกิดผลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กาญจนา คุณารักษ์ (2527 อ้างถึงใน ผาสุก ปาประโคน, 2544: 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของบุคคลมีผลต่อความสัมพันธ์ของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ดังนี้ วิลเบอร์ แชมม์ ได้กล่าวว่า “บุคคลแต่ละคนอยู่ในกลุ่มทำงานและเล่นด้วยกันในกลุ่มรวม แลกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ประสบการณ์ในกลุ่ม” ดังนั้น หากบุคคลในกลุ่มมีความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่กันดีแล้ว กลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินการส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อความอยู่ร่วมกัน มนุษย์จะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เล็กที่สุดไปจนถึงสถาบันองค์กร ประเทศ หรือโลก ล้วนต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเท่านั้นจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานทุกอย่าง นอกจากจะอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือ การเข้ากันได้ของผู้ร่วมงาน หรือการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3 หลักการและพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Cloeman และ Hammen (1974 อ้างถึงในผาสุก ปาประโคน, 2544 : 12) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่

1. การมีวัตถุประสงค์และสนองความต้องการร่วมกัน
2. การเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเอง
3. โครงสร้างและแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคม

4. องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบในการติดต่อสื่อสารซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่

- (1) การมีภูมิหลังและประสบการณ์แตกต่างกัน
- (2) การเลือกรับรู้
- (3) อารมณ์และความรู้สึกในขณะที่มีการรับรู้
- (4) ความไม่มั่นใจในการรับรู้

5. การรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมอย่างกระจ่าง มีปัจจัยที่สำคัญได้แก่

- (1) การรับรู้ตนตามความเป็นจริง
- (2) การรับรู้ผู้อื่นได้ตรงความเป็นจริง
- (3) การรับรู้ความสัมพันธ์ตามความเป็นจริง

6. การหวังใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น

7. การซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

8. การมีส่วนร่วมให้เกิดเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทั้ง โรเจอร์ และมาสโลว์ ต่างก็เน้นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และเงื่อนไขที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

(1) ความสัมพันธ์แบบเปิด การเปิดเผยนั้นรวมถึงการลดการใช้กลไกในการป้องกันตน ไม่เสแสร้ง ไม่สวมหน้ากากเข้าหากัน เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์ที่มั่นคงเป็นความสัมพันธ์ที่มีความจริงใจต่อกัน

(2) มีความเข้าใจหรือมีความสามารถในการร่วมรู้สึก คือ ความสามารถที่จะเข้าใจโลกส่วนตัวของกันและกันอย่างถูกต้อง ต่างก็เข้าใจว่าแต่ละคนได้มีประสบการณ์อะไรให้ความหมายกับประสบการณ์อย่างไร และต้องการสื่อสารอะไรเพื่อจะได้เข้าใจและร่วมประสบการณ์กันและกันได้อย่างแท้จริง

(3) การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดีมีความเข้าใจ โดยไม่มีการประเมิน ถูก-ผิด, ดี-เลว ไม่ได้หมายถึงการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมบางอย่างของบุคคล แต่ทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นอย่างร่วมรู้สึก ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถชี้ให้เห็นความบกพร่องและความผิดพลาดบางประการของแต่ละบุคคลโดยไม่แสดงการปฏิเสธเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

3.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Theory)

ศรีเรื่อน แก้วกั้งวาล (2539 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์อยู่ใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตั้งแต่แรกเกิด จนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถหลบเลี่ยงขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะหลบหนีจากสังคมไปชั่วคราว เช่น ฤษีชีไพร ที่ต้องการแสวงหาความวิเวก เขาผู้นั้น อาจเป็นอิทธิพลที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในแนวคิด

และการกระทำประจำวันของเขา รวมทั้งความมุ่งหมายในชีวิตของเขา อิทธิพลของความสัมพันธ์ของคนที่คบกับบุคคลอื่นนั้น อาจเป็นอิทธิพลที่เกิดจากความสัมพันธ์ เป็นประสบการณ์ตรงหรือเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความคิดฝัน หรือความสัมพันธ์กับบุคคลในนิยายประวัติศาสตร์ ดาราผู้มีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอ้อมก็ได้

รุ่งนภา ชั้นแจ่ม (2543 : 73) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีรวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังคม รวมถึงความสบายใจ การมีความคิดและค่านิยมที่อยู่ในกรอบกับการยอมรับของสังคม สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอบอุ่นใจเพราะมีเพื่อน ในที่นี้เพื่อนหมายถึง ผู้หนึ่งผู้ใดที่บุคคลนั้นสนิทสนมพอที่จะปรับทุกข์ร้อนได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตาม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 115-117) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533 : 16) ได้ให้ความหมายความของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

สมยศ นาวิการ (2533: 193) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศ องค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อม ในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ของ องค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์ (2529 : 53) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงาน พุ่มเพ่ากำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงานการให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมกายภาพ

4.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน องค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น องค์กรจึงสมควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน องค์กรจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณ ให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในแต่ละด้าน และทำให้รู้จักอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ภายในหน่วยงาน ไว้ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์กร ต่อคนและบุคลิกภาพของคน กระทั่งต่อหน้าที่ของคนในองค์กรรวมทั้งความสามารถของคนในองค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้ในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบของการบริหารที่มีต่อคน และต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

นงนุช โรจนเลิศ (2540 : 47) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความหือถอยของบุคลากรในวิชาชีพสุขภาพจิต พบว่า ความเคร่งครัดต่อระเบียบ การขาดอิสระในการทำงานการขาดการริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความอ่นล้าทางอารมณ์และความหือถอยในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความหือถอย หรือความรู้สึกแปลก แยก และเบื่อหน่าย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

4.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนีย์ จารุรัตน์จามาร (2536 : 18) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อน หมายถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนั้นว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่วไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มี การเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านและช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งส่งผลต่อ การจัดการเรียนการสอนของครูเพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะ แนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจ รวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียน การสอน คุณภาพของครูผู้สอนวิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับ การบริหาร ในสถานศึกษา

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง อาคารเรียน อาคาร ประกอบด้วยห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวพัน กับการดำรงชีวิต และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับความ สะดวกสบาย เช่น สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมตาม ธรรมชาติที่ เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีสนาทิมหุ้ยและบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรม

วิสัย พุกกะวัน (2559 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานยังแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (biological factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical factors) ได้แก่ ความร้อนหนาว อากาศและความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือวัสดุ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางจิต หรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมการของผู้มีอำนาจ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5.1 ความหมายของเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.1.1 ความหมายของเงินเดือน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของเงินเดือน ไว้ว่าเป็น เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน

เงินเดือน หมายถึง เงินที่ให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้งคือเป็นรายเดือน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และแสดงฐานะทางสังคม และเป็นเครื่องสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของการดำรงชีวิต

5.1.2 ความหมายของค่าตอบแทน

บรรยงค์ โตจินดา (2543: 247) และสุดา สุวรรณภรณ์ (2547: 82) ค่าตอบแทน หมายถึง การที่องค์กรจ่ายผลประโยชน์ให้แก่พนักงานสำหรับปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้เป็นที่ได้ในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายองค์กร และลูกจ้าง

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงิน และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และจงรักภักดีเต็มที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.1.3 ความหมายของสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ ไว้ว่า เป็นการให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

กานทิพย์ ขาติวงศ์ (2537: 29) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่เหนื่อจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่ เพื่อช่วยเหลือการเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก ไล่ออก หรือพ้นจากงาน เพราะเกษียณอายุ นอกจากได้รับเงินแล้วนั้นยังได้รับในรูปแบบความสะดวกต่าง ๆ เช่น การพักผ่อนโดยให้รับเงินเดือนพอสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและบริเวณที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่ การจัดสวัสดิการต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้จากคนงาน และทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 266) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่ยากหรือ นายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยากต่อการสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและ จูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

5.2 วัตถุประสงค์ของการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

มนุษย์ คือ ทรัพยากรในองค์กรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การ บริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรต้องการสร้างความมั่นใจว่า บุคลากรภายใน องค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยมีระบบกฎเกณฑ์ที่เด่นชัด ให้บุคลากรใช้เป็นแนวปฏิบัติ และที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานได้โดย ไม่มีการเปลี่ยนงาน คือ การจัดเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้าง ความสนใจ หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร หรือดึงศักยภาพของบุคลากร ในองค์กรให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่รักษาบุคลากร ที่มีความชำนาญ ประสบการณ์สูงให้ปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีจะทำให้ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวนานจนมีความชำนาญสามารถเข้าใจนโยบาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินการขององค์กร ได้เป็นอย่างดี ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับบุคลากร ในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียม ซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542: 105)

1. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจพนักงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจัดสิ่งจูงใจให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต โดยกำหนดแนวนโยบาย และวิธีปฏิบัติให้เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้นโดยอาศัยการกำหนด มาตรฐานของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

5.3 หลักการจัดการเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนอกเหนือจากการดำเนินช่วยเหลือเกื้อกูลเพียง เท่าที่กฎหมายหรือระเบียบบังคับไว้ กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องซึ่งอยู่ในขอบเขตที่องค์กรทั้งหลายไม่ว่า องค์กรธุรกิจเอกชน หรือองค์กรรัฐ พึงให้ความสนใจอย่างมาก และเพื่อที่จะให้ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า มีหลักการพิจารณา ดังนี้ (ธัญญา ผลอนันต์, 2546: 37)

1. สามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีพื้นฐานหลักมาจากการ ยอมรับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

2. สามารถทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยอาศัยหลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร
3. สามารถจูงใจให้เกิดการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. สามารถให้บริการแก่บุคลากรได้อย่างสม่ำเสมอและยาวนาน
5. ไม่ควรสร้างความยุ่งยากหรือก่อให้เกิดภาระในการจ่ายค่าตอบแทนที่จะได้รับสวัสดิการ

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

วิลาสลักษณ์ ชิววลี (2544: 5) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดตัวเองในการทา กิจกรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและการกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ชาญศิลป์ วาสนุมมา (2546 : 26) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธิดา สุขใจ (2548 : 8) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมหรือสิ่งเร้าความรู้สึกให้แต่ละบุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามกระบวนการจูงใจแต่ละบุคคล

6.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 119) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญ นักบริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. สร้างขวัญและเท่าที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยให้การคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย
5. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกาย สบายใจและพึงพอใจในการ

ทำงาน

6. การจูงใจทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 1) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในหน่วยงานทุกแห่งนั้นแทนที่จะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อตอบแทนเป็นเงินซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นที่ไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงาน คือ “การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของตนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดพลังรวมกันทั้งกายและจิตใจ ในอันที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ และยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานและกำลังใจของคนอีกด้วย

6.3 ประเภทของของแรงจูงใจ

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 94 – 114) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคงมักอยู่ในรูปของจิตสำนึกโดยที่จะเห็นได้จากการที่มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นเป็นสิ่งที่ได้พัฒนามาตั้งแต่เกิด โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคง หรืออ่อนแอ

2. แรงจูงใจด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมีใช้เพื่อมิตรภาพอย่างเดียวเสมอไป หากแต่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับศรัทธาและเชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง เป็นแรงจูงใจที่มีมากขึ้นทุกที่สังคมไทย โดยเฉพาะสังคมในระดับชนชั้นกลาง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล อย่างหนึ่ง บุคคลบางคนมีความพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน หรือในระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็อาจแสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับโลก

4. แรงจูงใจด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว เช่น บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุมองค์ประกอบ สิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทัศนคติด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จอยู่เหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้บุคคลมองโลกในแง่บวกและได้มองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งท้าทายน่าสนใจและสามารถที่จะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือความสำเร็จแล้ว จะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ลบและบุคคลที่มีความรู้สึกต่ำจะไม่มีความตั้งใจที่จะแสวงหาการทำใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะพยายามควบคุมและบังคับสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออก จากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลเหล่านี้จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เงินเป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทน ในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 19) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติกร มีแนวทางเลือกกลวิธีหลายอย่างต่างกันสุดแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเลือกสรรใช้ให้เหมาะกับลักษณะบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศ แห่งการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างไรก็ดี อาจจำแนกวิธีการจูงใจออกเป็นประเภท 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้อาจเรียกว่า “Carrot Approach” หรือ “Anxiety-Reducing Motivation” อันเป็นการใช้ไม้หนวมกล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานโดยวิธีการให้รางวัล หรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสภาพการปฏิบัติงานให้ดี และการยกย่องชมเชย การปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้บางอย่างเรียกว่า “Stick Approach” อันเป็นการใช้ไม้แข็ง เป็นแรงจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงาน โดยวิธีการขู่บังคับลงโทษ เพื่อให้เหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย ฯลฯ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็น เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 120 – 121) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิว กระหาย ความรัก ความใคร่ ฯลฯ

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับ หรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

ประเสริฐ แสงหิรัญ (2527: 16) จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ (Primary Motive or Primary Drive) เป็นแรงขับที่เป็นพื้นฐานอันเนื่องมาจากความต้องการของร่างกาย ได้แก่ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางผิวหนัง ความกระหาย ความหิว การนอนหลับ ความเป็นบิดา มารดา ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความต้องการทางเพศ ความรัก แรงจูงใจอันเนื่องมาจากการแสดงของสัตว์ เช่น ตั๊กบ่อน ขั้บน้ำย่อยออกมา ต่อมเหงื่อขับเหงื่อ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ (Secondary or Secondary Drive) เป็นแรงจูงใจที่มาจาก การเรียนรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม บางครั้งเรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ แรงจูงใจเพื่อให้มีฐานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมก้าวหน้า เป็นต้น

สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2532: 34) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด หรือแรงจูงใจทางร่างกาย แบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

(1) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอดที่เกิดขึ้นรอบระยะเวลา ได้แก่ ความต้องการซึ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นประจำแก่ร่างกายเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ความหิว ความกระหาย การหายใจ การหลับ และการขับถ่ายของเสีย

(2) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น ความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้า และการรักษาอุณหภูมิของร่างกาย เป็นต้น

(3) แรงจูงใจเพื่อความรู้รอบด้านจิตใจเป็นแรงจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับร่างข่าวสารและการตีความของข่าวสารซึ่งจำเป็นในการแสดงอาการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น แรงจูงใจนี้เป็นความอยากรู้ อยากรูเห็น อยากรูสำรวจ และลงมือกระทำ หรือเรียกกันว่าเป็นแรงจูงใจที่จะรับการเร้าที่ความรู้

2. แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจเกี่ยวกับเป็นมารดา แรงจูงใจทางเพศ แรงจูงใจในการสร้างมิตรภาพ แรงจูงใจในทางมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แรงจูงใจชนิดก้าวร้าวรุนแรง

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล เป็นแรงจูงใจที่มีความซับซ้อนมากกว่าแรงจูงใจ 2 ประเภทแรก เป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ได้แก่ แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ เป็นความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เอาชนะอุปสรรคและสิ่งกีดขวางความต้องการชนิดนี้ มีประโยชน์ในการที่จะทำให้การทำงานก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ต้องการที่จะอยู่ในสังคม และตรงกับความต้องการของตนเอง เพื่อตอบสนองสิ่งที่ต้องการให้ตนเอง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้

6.4 แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นศิลปะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคล

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2535: 278) ได้เสนอวิธีสร้างแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. พยายามสร้างสรรค์ความสำเร็จเป็นขั้น
2. พยายามเลียนแบบบุคคลตัวอย่างที่เขาทำ งานดีหรือที่เขาประสบผลสำเร็จ
3. สร้างนิสัยในการทำ งานที่ดีและสร้างภาพพจน์ใหม่ให้กับตัวเรา
4. พยายามควบคุมความอ่อนแอและความท้อแท้

บุญปลอด มุกดาใส (2545: 30) ให้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า

1. การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาด การจูงใจวิธีมุ่งเน้นถึงผลงาน ผู้บริหารต้องการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด
2. การดำเนินงานแบบศิลปะและเทคนิค การจูงใจวิธีมุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานและสมาชิกของหน่วยงาน
3. การดำเนินแบบต่อรอง การจูงใจวิธีนี้มุ่งจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน
4. การดำเนินงานโดยการแข่งขัน การจูงใจวิธีนี้มีลักษณะเป็นไปในทางบวก ผู้บริหารต้องกำหนดวิธีวัดผลงานไว้และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ ถึงวิธีการวัดความสามารถในการทำ งานและกำหนดแรงจูงใจที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติผลงานได้ดี

5. การดำเนินงานแบบให้จิตใจตนเอง การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

สรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงาน และเป็นแนวทางให้สมาชิกในหน่วยงานพอใจ ทำงานเต็มความสามารถ เปรียบเสมือนหน่วยงานเป็นของตนเอง มีความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในหน่วยงาน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

6.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535: 75) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบอยู่หลายประการด้วยกัน องค์ประกอบที่ผู้บริหารควรนำมาใช้มี 11 ประการ คือ

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ งานที่มีลักษณะท้าทายจะจูงใจให้คนใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับคนที่มีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นสำเร็จมากขึ้น

3. การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดและตำแหน่งใด

4. การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ให้ความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

5. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำการสูญเสียตำแหน่งจะเป็นการขจัดความกลัว และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนที่มีความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองนั้น จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน

7. การเติบโตด้านส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้คนมีโอกาสเติบโตค้นหาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นโอกาสในหน้าที่การงานโดยสิ่งปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะทำให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

9. เงินตอบแทนในการทำงานระบบจ่ายผลตอบแทนในการทำงานที่ดีจะเป็นการจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นด้วย

10. สภาพการทำงานที่ดี การจัดองค์กรประกอบในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ ด้านจิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก

11. การแข่งขัน การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานและผู้บริหารหน่วยงานจะสร้างสรรค์ให้มีขึ้นและดำรงในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือจูงใจ และส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งยังมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

6.6 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นสิ่งจูงใจได้มาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง เพราะพฤติกรรมของคนที่ถูกกำหนดและถูกควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านั้นยังมีความแตกต่างกันออกไป สำหรับแต่ละคนความรู้ในเรื่องดังกล่าว ได้มีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทำการวิจัยและทดลองหลายคนด้วยกัน ทำให้เกิดทฤษฎีการจูงใจหลายทฤษฎี ซึ่งจะได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

6.1.1 ทฤษฎีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก มัสเนอร์ และซไนเดอร์แมน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องที่ที่ทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่า สิ่งที่จูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959 : 9) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน เรียกว่าองค์ประกอบกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจให้ตั้งใจทำงาน มี 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่วนรวมหรือบุคคลภายนอก การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการทำงานหรือยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานประจำหรืองานที่มีการเปลี่ยนแปลงงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือ

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการรับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตามหน้าที่ของตน

(5) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้การทำงานเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบกระตุ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่พอใจในงานนั้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองแล้ว

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือองค์ประกอบค้ำจุน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานมี 5 ประการ ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) เป็นลักษณะของนโยบายและการบริหารองค์กร และการติดต่อสื่อสาร

(2) ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน (Job Security) เป็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์กร

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Inter Personal Relation) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อซึ่งกันและกัน เช่น กิริยา หรือ วาจา

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณและความง่ายของงาน

(5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary) เป็นรายได้ที่ได้รับประจำและค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ เช่น เงินเดือน หรือ เลื่อนขั้น

องค์ประกอบค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

ดังนั้น แรงจูงใจเป็นความต้องการภายในที่กระตุ้นพฤติกรรม หรือ ให้ความรู้สึก ให้บุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจในการทำงาน

6.1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

Maslow (1970: 69) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของคนมีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำ ถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็เริ่มจะคิดถึงเรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคม ความต้องการทางด้านสังคม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการจะประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น

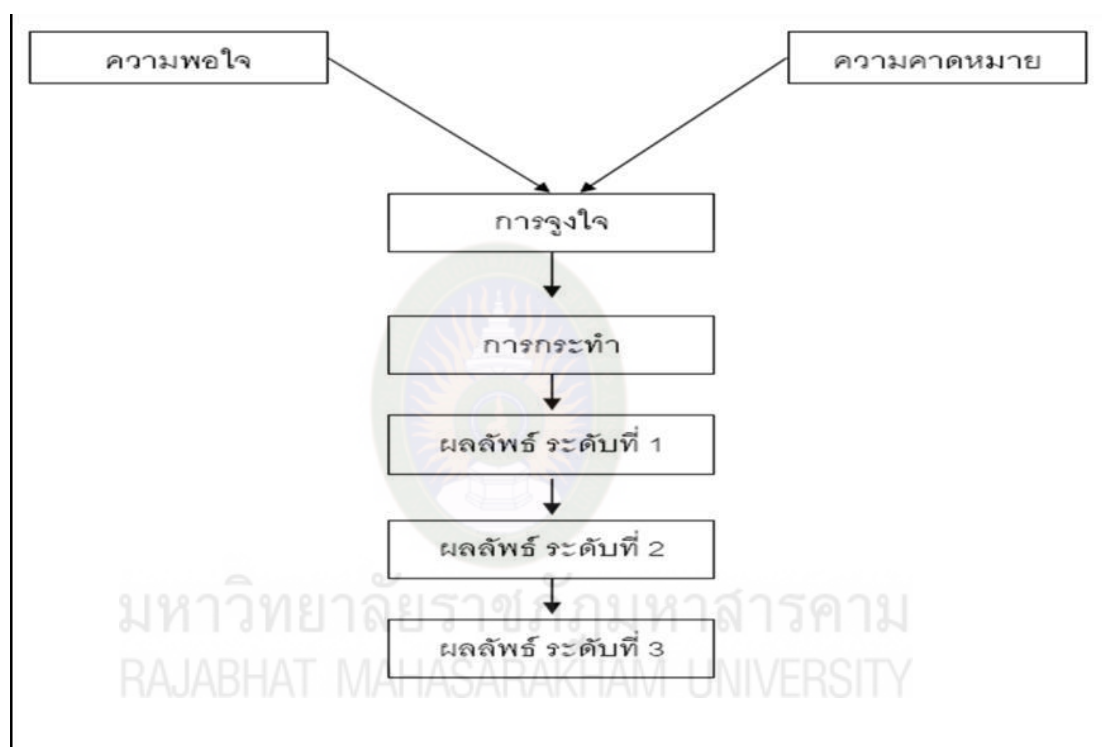
6.1.3 ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT)

Ryan และ Deci (2000: 68) ได้แยกความแตกต่างระหว่างชนิดของแรงจูงใจตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมาย ที่ก่อให้เกิดการกระทำแตกต่างโดยพื้นฐานส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การทำบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง ทฤษฎีการกำหนดตนเองยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายนอกว่า แรงจูงใจภายนอกนั้นมีหลายประเภท บางประเภทนั้นเป็นรูปแบบการทำให้เกิดการผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจภายนอกจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ไม่อาจมองข้าม เพราะในบางกรณีบุคคลไม่สามารถใช้แรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น เมื่องานหรือกิจกรรมหลายอย่างที่คุณจะทำนั้นไม่น่าสนใจหรือไม่สนุกอาจทำให้บุคคลไม่เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ดังนั้น อาจจำเป็นต้องเรียนรู้ การใช้รูปแบบของแรงจูงใจภายนอก เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้คุณเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้เห็นว่าการกระทำหรืองานนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เช่น ใช้การเสริมแรง การให้รางวัล การชื่นชม หรือการวางเงื่อนไข การลงโทษ เป็นต้น แรงจูงใจภายนอกจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจูงใจของคุณ

ดังนั้น ในการศึกษาในครั้งนี้ จึงอ้างอิงทฤษฎีแรงจูงใจของ Ryan และ Deci (2000) ซึ่งเป็นแบบแผนที่เน้นความต้องการทางจิตเป็นพื้นฐาน นั่นคือจะตระหนักถึงความพึงพอใจพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมที่น่าสนใจที่ได้เข้าร่วม โดยในที่นี้จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจบนพื้นฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6.1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง หรือทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

ทฤษฎี Vroom (Vroom theory) นักจิตวิทยาชื่อ Victor H. Vroom ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ ความคาดหวัง ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์ทฤษฎีของวรูมสามารถเขียนเป็นสมการพีชคณิต และแสดงเป็นกระบวนการในภาพที่ 3 (Davis and Newstrom, 1985: 95)



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง ความพึงพอใจและแรงจูงใจ

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็น พอใจ ชอบใจ เต็มใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ศตวรรษ เรื่องสวัสดิ์ (2540 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้ามีความรู้สึกพอใจ ก็พร้อมจะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานและการ

ปฏิบัติงานก็ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และบุคคลจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

สุทัศน์ ตูรงค์เรือง (2540: 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นได้ด้วยความเต็มใจเกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกต่อความพอใจของบุคคลต่อสถานศึกษาหรือองค์กร ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในด้านงานที่ทำและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนอง ความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจจนทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือองค์กรได้ตามความต้องการขององค์กรที่กำหนดไว้จนสำเร็จ

7.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อารี พันธุ์มณี (2538: 10) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic theory) คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัวในเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า ในสมัยโบราณเชื่อกันว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจก็เพราะใจมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ทฤษฎีสันชาติญาณ (Instinctual theory) สันชาติญาณเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิดซึ่งทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่นอกเหนือการบังคับของจิตใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้แสดงออกมาทันที เมื่อปรากฏสิ่งเร้าเฉพาะต่อพฤติกรรมนั้น

3. ทฤษฎีการมีเหตุผล (Cognitive theory) ทฤษฎีหลักการมีเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อมั่นในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะทุกคนมักจะมีสติปัญญาที่แท้จริง นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล และสามารถตัดสินใจต่อการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างมีความรู้ว่าจะต้องทำอะไรปรารถนาสิ่งใด และควรต้องตัดสินใจออกมาในลักษณะใด

4. ทฤษฎีแรงขับ (Drive theory) โดยปกติแล้วพฤติกรรม และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้นจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ แรงขับภายในร่างกาย และแรงขับภายนอกในร่างกาย แรงขับภายในร่างกาย หรือแรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) หมายถึง แรงขับที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการแรงขับประเภทนี้เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ ส่วนแรงขับภายนอกหรือแรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะจูงใจคนให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ราวกับว่าความต้องการไม่เคยได้รับการตอบสนอง

5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้มักมาหลายอย่างด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงๆ ถ้าความต้องการในขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจเสียก่อน

6. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ระบบการทำงานในองค์กรนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 จำพวกที่จะมีส่วนสร้างความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน ปัจจัยชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) ส่วนปัจจัยชนิดที่ 2 เรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
2. ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition)
3. ลักษณะงานและความท้าทายของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการงาน (Advancement)
6. การเติบโตของแต่ละบุคคล

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors) หมายถึงปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้ ก็ไม่ได้หมายความว่าสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แม้จะเพิ่มปัจจัยจำพวกนี้ก็ไม่เป็นผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวขึ้นได้ปัจจัยจำพวกนี้ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
2. เทคนิคและการควบคุมงาน (Supervision technical)
3. เงินเดือนและผลประโยชน์ (Salary and Benefits)
4. ความสัมพันธ์ภายในต่อผู้บังคับบัญชา (Internal relation-supervision)
5. สภาพการทำงาน (Working conditions)
6. เรื่องราวส่วนตัว

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

8.1 ความหมายของเจตคติ

นักจิตวิทยาและนักวิจัยการศึกษา ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ดังนี้
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เป็น
ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พิภพ วังเงิน (2547 : 403) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่าเจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มา
จากคำว่า Aptus ในภาษาละติน บางครั้งแปลคำนี้ว่าทัศนคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังคงแพร่หลายอยู่
แต่นักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น

นิพนธ์ แฉงเอี่ยม (อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547 : 407) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่
ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้
โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2538 : 149) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของ
บุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูด หรือพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคตินั้นคน
แต่ละมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักน้อยแตกต่างกัน ทัศนคติแม้จะเป็นสิ่งที่เป็นามาธรรม แต่เป็นสิ่งที่
เป็นจริงเป็นจังสำหรับบุคคลที่มีทัศนคตินั้น บทบาทของทัศนคติต่อพฤติกรรมของคนมีมาก แทบจะ
กล่าวได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตมนุษย์ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ไม่ว่าจะเป็เรื่องเล็กเรื่องใหญ่ หรือเรื่อง
สำคัญมากมาเพียงใด

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็น
ส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์
เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ
เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

8.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะกล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติให้
ครอบคลุมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับกัน ได้แก่ แนวคิดที่เชื่อว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านมุ่งการกระทำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 79-80) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของเจตคติที่ประกอบด้วย 3
องค์ประกอบคือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective Component) การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบ
หรือไม่ชอบอะไรก็ตาม จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือความรู้สึก เพราะ
ความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ชอบ เช่น ความรู้สึกชอบเป็นนักกีฬา หรือไม่ชอบเป็นนักกีฬา เป็นต้น

2. ด้านความรู้ (Cognitive Component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไรจะต้องอาศัยความรู้
หรือประสบการณ์ ว่าเคยรู้จักหรือเคยรับรู้มาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจจะกำหนดความรู้สึก หรือท่าที

ว่าชอบหรือไม่ชอบได้ เช่น บุคคลที่จะบอกว่าชอบเป็นนักกีฬาหรือไม่ชอบเป็นนักกีฬานั้น จะต้องทราบเสียก่อนว่า นักกีฬามีบทบาทอย่างไร มีรายได้อย่างไร และจะก้าวหน้าเพียงใด มิฉะนั้นไม่อาจบอกถึงเจตคติของตนได้

3. ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการกระทำหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ยังมีความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึก เพราะในบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยขัดกับความรู้สึก เช่น ยกมือไหว้และกล่าวคำสวัสดิ์ แต่ในความรู้สึกจริง ๆ นั้น อาจมิได้เลื่อมใสศรัทธาเลยก็ได้

8.3 คุณลักษณะของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 58) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจตคติที่สำคัญ ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันก็เป็นเจตคติที่แตกต่างกันได้ หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเป็นต้น

2. เจตคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่ตอบสนองมีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ด้วย

3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่า ชอบ พอใจ เห็นด้วยก็คือทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวกและถ้าการประเมินออกมาไม่ดีเช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้น แต่เป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

4. เจตคติมีความเข้ม คือมีปริมาณมากหรือน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีความเข้มสูงขึ้นไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. เจตคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้น ก็จะปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

8.4 หน้าที่ของเจตคติ

Oskamp (1977 : 4) ได้กล่าวถึงหน้าที่เจตคติ (Attitude Function) ไว้ 4 ประการ คือ

1. เจตคติช่วยในการปรับตัว (Adjust Function) การที่คนเราจะมีเจตคติต่อสิ่งใดทางใดนั้นก็เพราะว่าสิ่งนั้นจะนำเราไปสู่จุดหมายบางอย่างได้ ถ้าเราบรรลุถึงจุดหมายนั้น ๆ ได้ เราก็จะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นสิ่งที่กีดขวางต่อจุดหมายของเรา เราก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติทำให้เราปรับตัวเข้ากับสังคมได้โดยตัวเองจะปรับตัวกับสิ่งที่ตนเองคาดว่าจะได้รับประโยชน์หรือพึงพอใจ ในขณะที่จะพยายามปรับตัวออกห่าง หรือหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

2. เจตคติป้องกันตนเอง (Self-defensive function) การที่คนเราเชื่อในบางสิ่งบางอย่างแบบบิดเบือน หรือพยายามหลีกเลี่ยงความจริงอันไม่น่าพึงพอใจหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งจะทำให้ตัวเองรู้สึกสบายใจขึ้น เพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง โดยใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defend mechanism)

3. เจตคติช่วยในการแสดงออกถึงค่านิยม (Value-expressive function) ทั้งนี้เพื่อแสดงว่าเราเป็นคนแบบใด มีความคิดอย่างไร หรือมีค่านิยมอย่างไร เป็นเสมือนภาพสะท้อนของความเชื่อและเอกลักษณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลจะพยายามมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความคิดความเชื่อและค่านิยมของตน

4. เจตคติช่วยให้เกิดความรู้ (Knowledge function) การใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นจะเป็นอย่างไร ต้องสามารถคิดแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้

9. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในวิชาชีพทุกวิชาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณในการทำงาน หรือปฏิบัติงานเพราะจรรยาบรรณเป็นสิ่งสำคัญที่สังคมทุกหมู่เหล่าจะต้องมีไว้เพื่อคอยควบคุมความประพฤติและการกระทำ โดยณรงค์ สิทธิประเสริฐ (2537 : 26) ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณไว้ว่า จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพ ปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ และจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ผลิต ส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่รู้จักเป็นที่นิยม เชื่อถือและจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ผลิต ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล การเอาเปรียบ เอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ฯลฯ เน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีคุณธรรม และทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทฤษฎีของคณาจารย์

ดังนั้น ทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีการกำหนดจรรยาบรรณไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อรักษาหรือส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของวิชาชีพต่อไป

9.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ว่าจรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2548 : 44) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการงาน หรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2548 : 3) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ จะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

สมคิด บางโม (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของสมาชิกและของวิชาชีพนั้น ๆ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของความเป็นวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบอาชีพในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักและแนวทางให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพ ในการรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

9.2 จรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นให้บุคลากร มีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานราชการ อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติและปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและได้รับยกย่องจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งส่งผลต่อภาพพจน์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม จึงได้กำหนดจรรยาบรรณของบุคลากร ให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

จรรยาบรรณที่บุคลากรต้องยึดมั่นในหลักการ ๖ ประการ ดังนี้

1. ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ

3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
5. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
6. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
7. ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังได้กำหนดจรรยาบรรณให้ครอบคลุม 10 ประการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง บุคลากรพึงเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนถูกต้อง และเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังต่อไปนี้

- (1) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- (2) ประพฤติตนให้เหมาะสม เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี มีความซื่อสัตย์ ไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสียหายหรือเสียชื่อเสียงต่อตนเอง
- (3) มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- (4) ประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ
- (5) แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- (6) หมั่นศึกษา วิจัย ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรพึงปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรวิชาชีพที่ตนสังกัด ในที่นี้หมายถึงสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และพึงปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของมหาวิทยาลัย

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (2) ต้องไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้บริหาร เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
- (3) ต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้บริหารที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้บริหาร

(4) ต้องไม่สอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(5) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการปกปิด บิดเบือน หรือทำผิดไปจากความเป็นจริง โดยการตัดทอน หรือเพิ่มเติม หรือตัดแปลง ปُرุงแต่ง แก้ไขข้อมูล ข้อความ หรือปฏิบัติการอื่นใดในกระบวนการวิจัยและรายงาน ข้อค้นพบจากการวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามข้อสรุปที่นักวิจัยต้องการ

(6) ต้องไม่สร้างข้อมูลเท็จ โดยใช้ข้อมูลที่ไม่ได้เก็บรวบรวมมาจริง จงใจปั้นแต่งข้อมูล ทำให้ผิดไปจากความจริงที่พบจากการวิจัย การหลีกเลียงที่จะนำเสนอเรื่องหรือสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง

(7) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คุ้มครองของตนเอง

3. จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร แผนการสอน ตำรา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และพึงมีจรรยาบรรณการวิจัยตามที่สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติกำหนด

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เต็มกำลังความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ

(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมเสมอภาคและปราศจากอคติ

(4) พัฒนางาน พัฒนาความรู้ทั้งในด้านวิชาชีพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(6) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

4. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ตนสังกัด พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษาที่ตนสังกัดอย่างประหยัด คุ้มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหาย ปฏิบัติเสมือนเป็นทรัพย์สินของตน และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่นและปฏิบัติตามปณิธาน ปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ นโยบายสภามหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(2) มีส่วนร่วม ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

(3) ร่วมสร้าง รักษาชื่อเสียง และประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต และปราศจากอคติต่อมหาวิทยาลัย

(5) ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหายหรือสูญหาย และพึงระมัดระวัง ดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เที่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(6) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(7) สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการทำงาน แก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน

5. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง อาจารย์พึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ มีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทร และมีมนุษยสัมพันธ์รับผิดชอบร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ให้ความคิดเห็น แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

(1) ต้องให้ความเคารพ นับถือ และให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา ละเว้นการใช้กริยาวาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย

(3) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือรายงานโดยปกปิดข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งความต้องแจ้งให้ทราบ

(4) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีไข้ คู่สมรสของตน

6. จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาพึงเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่อง การปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ รับฟังความคิดเห็นและปกครองด้วยหลักธรรมาธิปไตย อาจารย์พึงช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ชอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี และละเว้นจากการนำผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตน

ผู้บังคับบัญชา พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบ ดูแลเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเสมอภาค

(2) ปฏิบัติด้วยหลักความยุติธรรมและเมตตาธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็น และไม่กลั่นแกล้ง

(3) กำกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

(4) สร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

(5) วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ

(6) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

7. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและเกื้อกูลกันและกันอย่างสร้างสรรค์

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน ดังต่อไปนี้

(1) มีความสามัคคีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการงานแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน

(2) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสมานฉันท์ต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(3) ให้เกียรติและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ เป็นมิตร เสมอภาค สร้างสรรค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(4) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

8. จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ

จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ หมายถึง บุคลากรพึงใช้ภาษาและถ้อยคำที่สุภาพเหมาะสม ไม่ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์จากนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ สอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่สอนสิ่งผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ มีจิตสำนึกในการให้บริการ เสมอภาค รวดเร็ว ถูกต้อง และปราศจากอคติ

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ ดังต่อไปนี้

(1) สอนนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างมีเมตตาและส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนโดยเสมอภาคและเป็นธรรม

(2) อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(3) ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ ทั้งกาย วาจาและจิตใจ

(4) ละเว้นการเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือความไว้วางใจที่มีต่อตนโดยมิชอบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(5) ต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือแสวงหาประโยชน์อื่นใดแก่ตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(6) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา หรือผู้รับบริการซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

9. จรรยาบรรณต่อประชาชน

จรรยาบรรณต่อประชาชน หมายถึง บุคลากรพึงให้บริการอย่างเต็มความสามารถ เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือได้ และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือ แสวงหาผลประโยชน์ ให้ตนเองหรือผู้อื่นในทางที่มีชอบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล
- (2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคล
- (3) ให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงาน หรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- (4) ต้องไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติ วิสัยที่วิญญูชนจะให้อันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี
- (5) ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคล ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน

10. จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง บุคลากรพึงเป็นผู้ชี้้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและชอบธรรมแก่สังคม และการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ในวงกว้างต่อสังคม มีจิตสำนึก ตระหนัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

บุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

- (1) ยึดมั่นและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง เคารพ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้ใช้สิทธิทางการเมืองในระดับต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- (3) ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาแห่งท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย
- (4) มีจิตสำนึก ตระหนัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (5) ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (6) มีความเสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้อื่น ชุมชน สังคมและประเทศชาติในทางสร้างสรรค์
- (7) มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถเป็นผู้ชี้้นำสังคมในแนวทางที่ถูกต้อง และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพและปัทมิตตา วงศ์ธรรมนันท์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (นับรวมทั้งอาจารย์ประจำข้าราชการ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง) จำนวน 264 คน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) กลุ่มคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (คบม.) จำนวน 38 คน 2) กลุ่มนักศึกษา จำนวน 8 คน 3) กลุ่มอาจารย์ จำนวน 8 คน 4) กลุ่มผู้ปกครอง/ชุมชน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิธีการรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยตรง การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า

ข้อมูลเชิงปริมาณในภาพรวม พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (4.47) โดยมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมากที่สุด 4 ข้อ และบ่อยครั้งมาก 6 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต 2) การสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยเมตตา 3) การดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป 4) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริม และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 5) การปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ 6) การเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 7) การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสาขาวิชาชีพ 8) การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย 9) การหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 10) การปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด

ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต นั้น สิ่งแรกที่ควรคำนึงถึง คือ การปลูกฝังจิตสำนึกวิญญานของความเป็นครู การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อดทน อุทิศเวลาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่ว่าจะเป็น การให้ความรู้ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีกิริยามารยาทที่งดงาม รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นต้น นอกจากนี้อาจารย์ยังมีหน้าที่ต่อองค์กรและสังคม การปฏิบัติงาน การดำเนินงานทางวิชาการทางวิชาการอย่างมีอิสระ การสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานราชการ การทำงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและสังคม โดยส่วนรวม และสิ่งสำคัญอีกประการที่คณาจารย์โดยทั่วไปต้องคำนึงถึง คือ คุณธรรม จริยธรรมของอาจารย์ที่เป็นสิ่งสำคัญในการบ่งบอกถึงเป็นครู อาจารย์ที่สมบูรณ์แบบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทั้ง

ความรู้และคุณความดีแก่ศิษย์และสังคมได้ เนื่องจากอาจารย์เป็นวิชาชีพที่แตกต่างจากอาชีพอื่นที่ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งแก่นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ และบุคคลทั่วไป อาจารย์จะต้องมีลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตร มีความรัก สามัคคี มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคม

วิไลทิพย์ หงษ์ไทย (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องจริยธรรมทางวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมทางวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ และหาแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่ประกอบอาชีพสังคมสงเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีจริยธรรมทางวิชาชีพในระดับสูง โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเพิ่มพูนความรู้ การรักษาความลับ การมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ สี่การปฏิบัติงานในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการฟื้นฟู และด้านการพัฒนา ส่วนการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพพบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ การศึกษาระหว่างการจบทางด้านสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์และการจบจากสาขาอื่น ๆ มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ คือ เพศ และความต้องการย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น และยังพบว่าจริยธรรมทางวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมจริยธรรมทางวิชาชีพจากนักสังคมสงเคราะห์ พบว่าอันดับแรกคือ ควรมีการให้อบรมสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรมทางวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์เป็นประจำทุกปี ควรดำเนินการวิจัยเป็นประจำทุกปี และผู้บริหารควรคำนึงถึงบทบาททางจริยธรรมทางวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์เข้าเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าปัญหาอุปสรรคในการส่งเสริมจริยธรรมทางวิชาชีพ คือ บุคลากรน้อยเกินไปไม่สามารถให้บริการได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานสังคมสงเคราะห์ไม่มากเท่าที่ควร และยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือน้อยไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

โยษิตา เพชรกุลกิจ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวนสามอันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริการ จรรยาบรรณต่อผู้รับประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง

ไพรัตน์ คำก้อย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้บริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้บริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

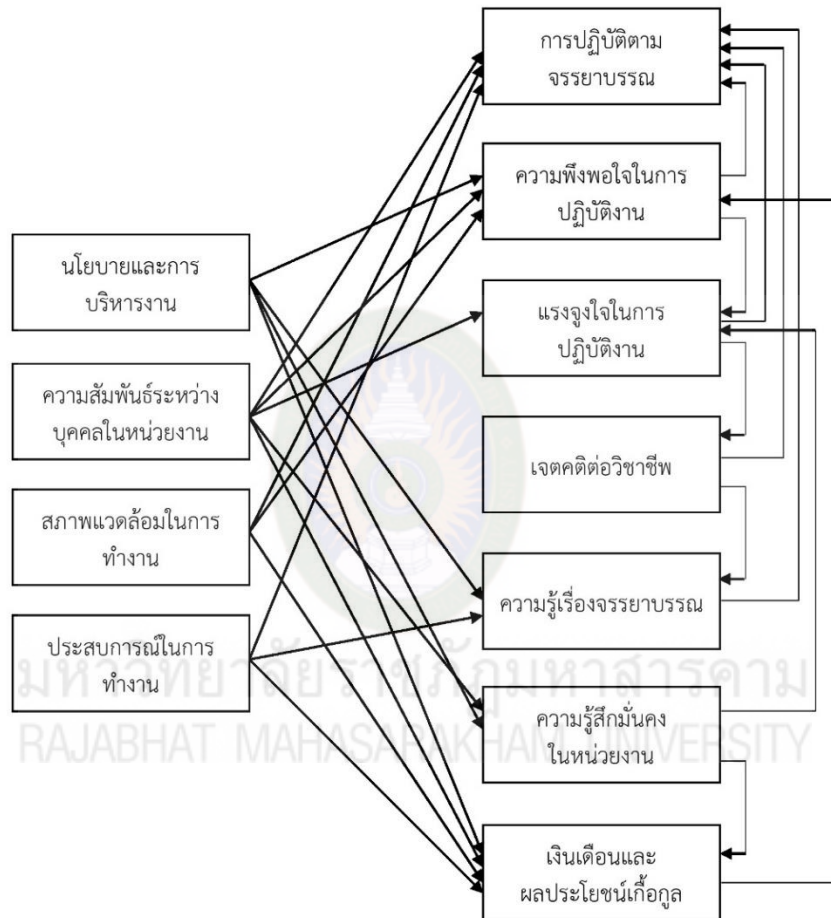
สรุปได้ว่า จรรยาบรรณของบุคลากร เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ บุคลากรต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนถูกต้องและเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร แผนการสอน ตำรา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหาย ปฏิบัติเสมือนเป็นทรัพย์สินของตน และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทร และมีมนุษยสัมพันธ์รับผิดชอบร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ให้ความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ร่วมกัน และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ รับฟังความคิดเห็นและปกครองด้วยหลักธรรมาธิปไตย อาจารย์พึงช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ชอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี และละเว้นจากการนำผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและเกื้อกูลกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ให้บริการอย่างเต็มความสามารถ เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือได้ และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่นในทางที่มิชอบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การศึกษาจากเอกสาร จะศึกษาจากเอกสารตำรา เอกสารการประชุมทางวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ โดยการศึกษาเหล่านั้นจะศึกษาและทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อรวบรวมนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ขึ้น

2. การศึกษาภาคสนาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะเป็นส่วนคำถามพื้นฐานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง จำนวน 200 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง จำนวน 100 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$N = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$ จำนวนประชากร

$E = 0.05$ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

(Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA : Prentice Hall) ซึ่งงานวิจัยนี้มีกลุ่มประชากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน และได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 100 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ แบ่งออกเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการนำไปใช้ และขั้นตอนการประเมินผล

โดยงานวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

การสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย โดยมีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยการแจกแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานโดยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดคะแนนของระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

2. การแปลความหมายของระดับค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณนั้นจะใช้หลักการทางสถิติหาค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	4.50 – 5.00
มาก	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	3.50 – 4.49
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	2.50 – 3.49
น้อย	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	1.50 – 2.49
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	1.00 – 1.49

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ สำหรับวิเคราะห์คุณภาพ การพัฒนาการปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

n แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม

2. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายที่นิยม
ใช้กันมาเขียนแทนด้วย S.D. หรือ S จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าคะแนน

N แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

$\sum X$ แทน ผลรวม

การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาการปฏิบัติ
จรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัด
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผล ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้นำมาวิเคราะห์และสรุปผล
เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออก ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการ
บริหาร ความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม
ในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัย
ด้านความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ
บุคลากร ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

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

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์การแปลความหมายของข้อมูลเป็น 7 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
แสดงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	45.00
หญิง	55	55.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเพศชาย จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 45.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
21 – 30 ปี	32	32.00
31 – 40 ปี	45	45.00
41 – 59 ปี	23	23.00
60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ 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 ปีขึ้นไปไม่มี ตามลำดับ

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

2. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

5. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

6. ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.มหาวิทยาลัยมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	64 (64)	34 (34)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0	4.62	0.53	มากที่สุด
2.มหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบเคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติของบุคลากร	51 (51)	45 (45)	4 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.47	0.58	มาก
3.มหาวิทยาลัยมีนโยบายการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดีอยู่เป็นประจำ	43 (43)	52 (52)	5 (5)	0 (0)	0 (0)	0	4.38	0.58	มาก
4.มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน	45 (45)	47 (47)	8 (8)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.63	มาก
5.มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษาอยู่เสมอ	43 (43)	54 (54)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0	4.40	0.55	มาก
รวม							4.45	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.62$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบเคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติของบุคลากร ($\bar{X} = 4.47$) มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อ ($\bar{X} = 4.40$) มหาวิทยาลัยมีนโยบายการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดีอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 4.38$) และมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	53 (53)	44 (44)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0	4.50	0.56	มากที่สุด
2.ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้นานตามที่ต้องการ	43 (43)	51 (51)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.60	มาก
3.ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของท่าน	67 (67)	29 (29)	4 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.63	0.56	มากที่สุด
4.มหาวิทยาลัยมีหลักประกันให้บุคลากรในการปฏิบัติการ	49 (49)	46 (46)	5 (5)	0 (0)	0 (0)	0	4.44	0.59	มาก
รวม							4.49	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.63$) และท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักประกันให้บุคลากรในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.44$) ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้นานตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	71 (71)	26 (26)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0	4.68	0.53	มากที่สุด
2.ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น	51 (51)	43 (43)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.61	มาก
3.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเกื้อกูลท่านและเพื่อนร่วมงาน	51 (51)	39 (39)	10 (10)	0 (0)	0 (0)	0	4.41	0.67	มาก
4.ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน	46 (46)	47 (47)	7 (7)	0 (0)	0 (0)	0	4.39	0.62	มาก
รวม							4.48	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68$) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเกื้อกูลท่านและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.41$) ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	73 (73)	23 (23)	3 (3)	1 (1)	0 (0)	0	4.68	0.58	มากที่สุด
2.มหาวิทยาลัยมีการตกแต่งอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ให้สวยงามและเหมาะสม	53 (53)	41 (41)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.47	0.61	มาก
3.สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	30 (30)	29 (29)	28 (28)	13 (13)	0 (0)	0	3.76	1.03	มาก
4.มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศสะอาดและร่มรื่น	46 (46)	42 (42)	10 (10)	2 (2)	0 (0)	0	4.32	0.74	มาก
รวม							4.31	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 4.31$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม ($\bar{x} = 4.68$) และ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ มหาวิทยาลัยมีการตกแต่งอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ให้สวยงามและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.47$) มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศสะอาดและร่มรื่น ($\bar{x} = 4.32$) สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	47 (47)	46 (46)	7 (7)	0 (0)	0 (0)	0	4.40	0.62	มาก
2.ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเงินเดือน	43 (43)	50 (50)	6 (6)	1 (1)	0 (0)	0	4.35	0.64	มาก
3.มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	43 (43)	50 (50)	7 (7)	0 (0)	0 (0)	0	4.36	0.61	มาก
รวม							4.37	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 4.40$) มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.36$) และท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเงินเดือน ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จมักจะได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	47 (47)	47 (47)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.41	0.60	มาก
2.ผู้บังคับบัญชายอมรับและชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นของท่าน	50 (50)	46 (46)	4 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.46	0.58	มาก
3.ท่านมีความภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา	63 (63)	37 (37)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.63	0.49	มากที่สุด
4.ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ	48 (48)	48 (48)	3 (3)	1 (1)	0 (0)	0	4.43	0.61	มาก
5.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	47 (47)	48 (48)	5 (5)	0 (0)	0 (0)	0	4.42	0.59	มาก
6.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	46 (46)	51 (51)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0	4.43	0.56	มาก
7.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	38 (38)	53 (53)	9 (9)	0 (0)	0 (0)	0	4.29	0.62	มาก
รวม							4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า 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 ($\bar{X} = 4.43$) ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.43$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน่วยงาน	34 (34)	45 (45)	21 (21)	0 (0)	0 (0)	0	4.13	0.73	มาก
2.ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	45 (45)	42 (42)	13 (13)	0 (0)	0 (0)	0	4.32	0.69	มาก
3.ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	36 (36)	52 (52)	12 (12)	0 (0)	0 (0)	0	4.24	0.65	มาก
4.ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	52 (52)	31 (31)	16 (16)	1 (1)	0 (0)	0	4.34	0.78	มาก
5.ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน	39 (39)	52 (52)	9 (9)	0 (0)	0 (0)	0	4.30	0.63	มาก
6.ท่านมีความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	48 (48)	30 (30)	22 (22)	0 (0)	0 (0)	0	4.26	0.80	มาก
7.ท่านมีความพึงพอใจต่องบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ ที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงาน	48 (48)	42 (42)	10 (10)	0 (0)	0 (0)	0	4.38	0.66	มาก

8.ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้ คำปรึกษา การช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	35 (35)	57 (57)	8 (8)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.60	มาก
9.ท่านมีความพึงพอใจต่อการ สนับสนุนการเข้ารับการศึกษาต่อหรือ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	27 (27)	47 (47)	26 (26)	0 (0)	0 (0)	0	4.01	0.73	มาก
10.ท่านมีความพึงพอใจต่ออำนาจการ ตัดสินใจภายใต้ขอบเขตงาน ที่ได้รับมอบหมาย	33 (33)	61 (61)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.57	มาก
รวม							4.25	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า 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 ($\bar{x} = 4.32$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและสรรเสริญ	32 (32)	42 (42)	26 (26)	0 (0)	0 (0)	0	4.06	0.76	มาก
2.ท่านรู้สึกต่อตนเองว่าไม่เหมาะสมที่จะประกอบวิชาชีพ	38 (38)	47 (47)	15 (15)	0 (0)	0 (0)	0	4.23	0.69	มาก
3.ท่านคิดว่าอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอดกลั้นและมีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่น	38 (38)	62 (62)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.38	0.49	มาก
4.ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีสิทธิและเสรีภาพน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ	46 (46)	54 (54)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.46	0.50	มาก
5.ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปเป็นได้ ไม่ต้องมีอุดมการณ์	51 (51)	48 (48)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0	4.50	0.52	มากที่สุด
6.ท่านมองอนาคตในการประกอบวิชาชีพด้วยความหดหู่	38 (38)	60 (60)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0	4.36	0.52	มาก
7.ท่านคิดว่าวิชาชีพของท่านทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิต	44 (44)	55 (48)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0	4.43	0.52	มาก
รวม							4.35	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า 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 ($\bar{X} = 4.43$) ท่านคิดว่าอาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอดกลั้นและมีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่น ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 6 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจรรีกรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	52 (52)	42 (42)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.46	0.61	มาก
2.ประพฤติตนให้เหมาะสม เป็นผู้ที่มีศีลธรรมด้นดี มีความซื่อสัตย์ ไม่กระทำการใดๆ ให้เกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อตนเอง	34 (34)	54 (54)	12 (12)	0 (0)	0 (0)	0	4.22	0.64	มาก
3.มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพแลประสิทธิผลยิ่งขึ้น	33 (33)	61 (61)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.57	มาก
4.ประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ	37 (37)	63 (63)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.49	มาก
5.การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	57 (57)	43 (43)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.57	0.50	มากที่สุด

6.หมั่นศึกษา วิจัย ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ	41 (41)	59 (59)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.41	0.49	มาก
รวม							4.38	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อตนเองโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.57$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจรรีกรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ($\bar{x} = 4.46$) หมั่นศึกษา วิจัย ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.41$) ประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ไม่นำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ	40 (40)	51 (51)	9 (9)	0 (0)	0 (0)	0	4.31	0.63	มาก
2.ไม่เรียกเก็บ รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด	39 (39)	60 (60)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0	4.38	0.51	มาก
3.ไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ	40 (40)	51 (51)	9 (9)	0 (0)	0 (0)	0	4.31	0.63	มาก
4.ไม่สอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ถือว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง	29 (29)	60 (60)	11 (11)	0 (0)	0 (0)	0	4.18	0.61	มาก
5.ไม่กระทำการอันเป็นการปกปิด บิดเบือน หรือทำผิดไปจากความเป็นจริงโดยตัดทอน หรือเพิ่มเติม หรือดัดแปลงปรุงแต่ง แก้ไขข้อมูล ข้อความ หรือปฏิบัติการอื่นใดในกระบวนการวิจัยและรายงานข้อค้นพบจากการวิจัยเพื่อให้เป็นไปตามข้อสรุปที่นักวิจัยต้องการ	27 (27)	71 (71)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0	4.25	0.48	มาก

6.ไม่สร้างข้อมูลเท็จ โดยใช้ข้อมูลที่ไม่ได้เก็บรวบรวมมาจริง จงใจปั้นแต่งข้อมูลทำให้ผิดไปจากความเป็นจริงที่พบจาก การวิจัย การหลีกเลี่ยงที่จะนำมาเสนอเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง	27 (27)	73 (73)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.45	มาก
7.ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใดๆ หรือมี ความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตนเอง	36 (36)	64 (64)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.36	0.48	มาก
รวม							4.29	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการประเมินด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ไม่เรียกเก็บ รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด ($\bar{X} = 4.38$) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใดๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) ไม่นำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบใด ($\bar{X} = 4.31$) ไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการใด ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

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
รวม							4.23	0.50	มาก

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 ในด้านการทำงานการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ 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
รวม							4.13	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.13$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีคำสั่งให้ปฏิบัติที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือ กักกัณฑ์และติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$) 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 (32)	54 (54)	14 (14)	0 (0)	0 (0)	0	4.18	0.66	มาก
2.ปฏิบัติด้วยหลักความยุติธรรมและเมตตาธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็น และไม่กั่นแก้ง	39 (39)	57 (57)	4 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.35	0.56	มาก
3.กำกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม	23 (23)	71 (71)	5 (5)	1 (1)	0 (0)	0	4.16	0.55	มาก
4.สร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน	26 (26)	66 (66)	4 (4)	4 (4)	0 (0)	0	4.14	0.67	มาก
5.วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องงาน ดำรงตนโดยปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ	43 (43)	44 (44)	13 (13)	0 (0)	0 (0)	0	4.30	0.69	มาก
6.ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีไข้คู่สมรสของตน	23 (23)	36 (36)	40 (40)	1 (1)	0 (0)	0	3.81	0.80	มาก
รวม							4.16	0.68	มาก

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
รวม							4.15	0.64	มาก

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
รวม							4.20	0.64	มาก

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 หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิด ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่โดยเสนาหา 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 ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	45 (45)	40 (40)	14 (14)	1 (1)	0 (0)	0	4.29	0.74	มาก
รวม							4.24	0.67	มาก

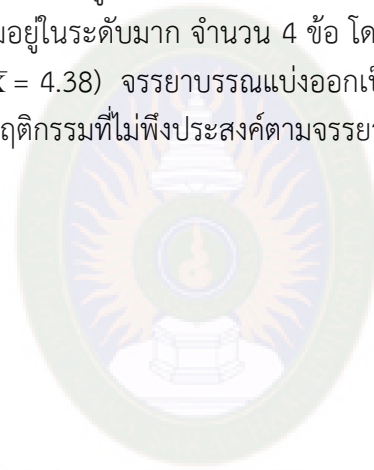
จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการประเมิน จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการขนบธรรมเนียม ประเพณี ($\bar{X} = 4.29$) 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
รวม							4.37	0.75	มาก

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.แสดงผลการประเมินปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	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
รวม	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 ก็พร้อมจะเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน 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 จรรยาบรรณต่อนักศึกษา และผู้รับบริการ 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 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในแต่ละด้านได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กานทิพย์ ชาติวงศ์. (2537). *การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน: ศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชนประเภทศิลปศึกษา และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต 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). *จรรยาบรรณของครูผู้สอนในนครคณะของข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็นยูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2530). *การวัดและการวิจัยเจตคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ*. ในเอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกื้อกลางค์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ถวิล ธาราโกชน์. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). *ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร. จังหวัดพิษณุโลก.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรค์ด้วยระบบ Broad banding*. กรุงเทพมหานคร: ขวัญข้าว.
- ธิดา สุขใจ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล: การวิเคราะห์ลิสเรล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ.

- นิตยา เจียรนัยปรีเปรม. (2533). *ความรู้สึกลับั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษาเฉพาะ
กิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- นิพนธ์ แจงเอี่ยม. (2546). *จิตวิทยาบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- บรรยงค์ ไตรจินดา. (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*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ.
- วิกรม อศวิกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรับประกันในการทำงานและผลของความรู้สึกรับประกัน
ในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์
และโฆษณา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- วิมล หนองพงษ์. (2538). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนองครักษ์ อาเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- วิสัย พุกกะวัน. (2529). *โรคและสุขภาพผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษร.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (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 พันธุ์มณี. (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 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
โทรศัพท์ที่ทำงาน	043 713060
โทรศัพท์มือถือ	084 489 8613
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2556
ประวัติการทำงาน	18 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ถึงปัจจุบัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี 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
นโยบายและการบริหารงาน						
1	มหาวิทยาลัยมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ					
2	มหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบเคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติของบุคลากร					
3	มหาวิทยาลัยมีนโยบายการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดีอยู่เป็นประจำ					
4	มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน					
5	มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษาอยู่เสมอ					
ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน						
1	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้นานตามที่ต้องการ					
3	ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของท่าน					
4	มหาวิทยาลัยมีหลักประกันให้บุคลากรในการปฏิบัติการ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน						
1	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น					
3	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเกื้อกูลท่านและเพื่อนร่วมงาน					

4	ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
2	มหาวิทยาลัยมีการตกแต่งอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ให้สวยงามและเหมาะสม					
3	สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
4	มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศสะอาดและร่มรื่น					
เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน						
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	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงาน					
6	ท่านมีความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านมีความพึงพอใจต่องบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงาน					
8	ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
9	ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการเข้ารับการศึกษาคู่หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้					
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
จรรยาบรรณต่อตนเอง						
1	ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และจรรงักักดีต่อชาติ 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					
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ						
1	ไม่นำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ					
2	ไม่เรียกเก็บ รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด					
3	ไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ					
4	ไม่สอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง					

5	ไม่กระทำการอันเป็นการปกปิด บิดเบือน หรือทำผิดไปจากความเป็นจริงโดยตัดทอน หรือเพิ่มเติม หรือตัดแปลง ปรับแต่ง แก้ไขข้อมูลข้อความ หรือปฏิบัติการอื่นใดในกระบวนการวิจัยและรายงานข้อค้นพบจากการวิจัยเพื่อให้เป็นไปตามข้อสรุปที่นักวิจัยต้องการ					
6	ไม่สร้างข้อมูลเท็จ โดยใช้ข้อมูลที่ไม่ได้เก็บรวบรวมมาจริง จงใจปั้นแต่งข้อมูลทำให้ผิดไปจากความเป็นจริงที่พบจากการวิจัย การหลีกเลี่ยงที่จะนำมาเสนอเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง					
7	ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใดๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คุ้มครองของตนเอง					
จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน						
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เต็มกำลังความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ					
2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ					
3	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมเสมอภาคและปราศจากอคติ					
4	พัฒนางาน พัฒนาความรู้ทั้งในด้านวิชาชีพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ					
5	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
6	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย งานบริการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย					
จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน						
1	ยึดมั่นและปฏิบัติและปฏิบัติตามปณิธาน ปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป้าประสงค์ นโยบายสภามหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม					
2	มีส่วนร่วม ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย					
3	ร่วมสร้างชื่อเสียง รักษาชื่อเสียง และประโยชน์ของมหาวิทยาลัย					
4	ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ปราศจากอคติต่อมหาวิทยาลัย					
จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน (ต่อ)						
5	ดูแล รักษา และใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือสูญหาย และพึงระมัดระวังดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง					
6	ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย					
7	สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการทำงานการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน					

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา						
1	ให้ความเคารพ นับถือ และให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา ละเว้นการใช้กริยา วาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีคำสั่งให้ปฏิบัติที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือ กักกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม					
3	ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือรายงานโดยปกปิดข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งควรต้องแจ้งให้ทราบ					
4	ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน					
จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
1	ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบ ดูแลเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเสมอภาค					
2	ปฏิบัติด้วยหลักความยุติธรรมและเมตตาธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็น และไม่กั่นแก้ง					
3	กำกับและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม					
4	สร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
5	วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การยกย่องทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องงาน ดำรงตนโดยปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ					
6	ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน					
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน						
1	มีความสามัคคีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการทำงานการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน					
2	ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีกันต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
3	ให้เกียรติและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ เป็นมิตร เสมอภาค สร้างสรรค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
4	ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ร่วมงาน ซึ่งไม่ใช่คู่สมรส					

จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ						
1	สอนนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างเต็มใจ เพิ่มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือปฏิบัติต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการอย่างมีเมตตา และส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนโดยเสมอภาคและเป็นธรรม					
2	อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ					
3	ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ					
4	ละเว้นการเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือความไว้วางใจที่มีต่อตนเองโดยมิชอบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อนักศึกษาหรือผู้รับบริการ					
5	ต้องไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือแสวงหาประโยชน์อื่นใด แก่ตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ					
6	ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใดๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา หรือผู้รับบริการ ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตนเอง					
จรรยาบรรณต่อประชาชน						
1	ปฏิบัติต่อบุคคลทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล					
2	ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคล					
3	ให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจ เพิ่มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเมื่อเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่าม้อานาจหน้าที่เกี่ยวข้องเรื่องนั้นๆ ต่อไป					
4	ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิดปฏิกิริยาสยที่วิญญูชนจะให้อภัยโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปฏิกิริยาสย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี					
5	ไม่ล่วงละเมิดทางเพศด้วยประการใด ๆ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคล ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน					

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม						
1	ยึดมั่นและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
2	วางตัวเป็นกลางทางการเมือง เคารพ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้ใช้สิทธิ์ทางการเมืองในระดับต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย					
3	ประพฤติและปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาแห่งท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย					
4	มีจิตสำนึก ตระหนัก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ					
5	ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด					
6	เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้อื่น ชุมชน สังคมและประเทศชาติในทางสร้างสรรค์					
7	มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถเป็นผู้นำสังคมในแนวทางที่ถูกต้อง และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม					

ตอนที่ 7 ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	จรรยาบรรณของบุคลากรเป็นแบบแผนที่บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ					
2	มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นสิ่งที่กำหนดจรรยาบรรณของบุคลากร					
3	จรรยาบรรณแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อนักศึกษา และผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อประชาชน และจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม					

4	การนำผลงานทางวิชาการ/ผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของบุคลากร					
5	การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือแสวงหาประโยชน์อื่นใดแก่ ตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณของบุคลากร					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
- ตัวแปรต้น	3
- ตัวแปรตาม	3
- เนื้อหาการวิจัย	3
- พื้นที่วิจัย	4
- ระยะเวลาการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	28
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดการวิจัย	43

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการสังเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	49
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน	50
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม	
ในการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	
ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	56
ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	58
ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	60
ตอนที่ 6 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร	62
ตอนที่ 7 ความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้	90
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	96
แบบสอบถาม	97
ประวัติผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง	49
4.3	แสดงผลการประเมินความพึงจัยด้านนโยบายและการบริหาร	50
4.4	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน	52
4.5	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	53
4.6	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	54
4.7	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	55
4.8	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	56
4.9	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	58
4.10	แสดงผลการประเมินปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	60
4.11	แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	62
4.12	แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	64
4.13	แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน	66
4.15	แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา	69
4.16	แสดงผลการประเมินด้านจรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	71
4.17	แสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน	73
4.18	แสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ	75
4.19	แสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อประชาชน	77
4.20	แสดงผลการประเมินจรรยาบรรณต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	79
4.21	แสดงผลการประเมินความรู้เรื่องจรรยาบรรณของบุคลากร	81
4.22	แสดงผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง	83

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง ความพึงพอใจและแรงจูงใจ	28
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	43



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



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)