

บทความวิชาการ

การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* นางสาวปราณี เหมือนสิงห์ , ** นางนันทิยา บุญเปียง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งศึกษาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ 5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรสายผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 277 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณจากสูตร Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการคำนวณค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 164 ชุด ได้รับคืน จำนวน 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.73

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพและด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณในระดับจริง ซึ่งเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านความรับ

ผิดชอบในวิชาชีพ 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 5) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรสายผู้สอนโดยภาพรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรข้าราชการสายสนับสนุนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง

ABSTRACT

This descriptive study was undertaken to investigate the Faculty of Nursing personnel ethical practice and evaluate their adherence to the Faculty's ethical code of conduct. Ethical practice was assessed in 5 aspects; 1) disciplinary behaviors, 2) professional faith and compassion, 3) professional responsibility, 4) role modeling behaviors, and 5) appropriate lifestyles. Target population was 277 teaching and supporting staffs at the Faculty of Nursing, Khon Kaen University. The sample size estimation was done using Yamane's formula with alpha = 0.05 which resulted 164 study subjects. A questionnaire was used as a research instrument. Data analysis was done using a statistical program to obtain percentages, means and standard deviations. Of 164 questionnaires distributed, 116 were returned

* บุคคล (ชำนาญการ)

** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ชำนาญการ)

with a response rate of 70.73%.

Results indicated that overall ethical practice of the Faculty of Nursing personnel was reported as “quite true”. When considering each dimension of ethical practice, it was found that professional responsibility and professional faith and compassion were rated highest, at “true”. Role modeling behaviors, appropriate lifestyles, and disciplinary behaviors were reported at “quite true”. Lastly, teaching staffs reported overall ethical practice at a “quite true” while supporting staffs reported their overall ethical practice at only a “moderately true” .

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรแต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรต่างๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจ หุ่เมเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากบุคลากรรองคร้งไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรหุ่เมเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้ที่ดี

ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและหุ่เมเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการขาดงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยาการด้านจริยธรรมในองค์กร ซึ่งหมายถึง ลักษณะของการที่บุคคลในหน่วยงานอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร ใช้คำพูดในทางสร้างสรรค์มุ่งวัตถุประสงค์ส่วนรวม ปัจจุบันสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพจึงเป็นไปได้ยาก ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติที่เปลี่ยนไปในลักษณะที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากขึ้น มักมีการแก่งแย่งแข่งขัน มองข้ามคุณธรรมจริยธรรมที่ดีไป นี่เป็นสิ่งที่สะท้อนว่าการระบบการศึกษาในประเทศไทยขาดประสิทธิภาพ เน้นแต่ด้านวิชาการวิชาชีพ โดยไม่ใส่ใจในเรื่องจริยธรรม คุณธรรม รวมทั้งสถาบันการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและปลูกฝังผู้เรียนมีจริยธรรม คุณธรรม รักในวิชาชีพที่ศึกษา ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ผู้สอนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม คุณธรรม มีความเมตตา กรุณาให้ความเสมอภาค ยุติธรรมแก่ผู้เรียน ทั้งนี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนจากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่หลักในการผลิตนักศึกษา ว่ามีพฤติกรรมในการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรให้ตระหนักและปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย :

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ บุคลากรสายผู้สอน จำนวน 109 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 168 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 277 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสายผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตร Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพและกลุ่มคณะ/หน่วยงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ประเมินการมีข้อพึงปฏิบัติตน ตอนที่ 2 ประเมินความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ตอนที่ 3 ประเมินความรับผิดชอบในวิชาชีพ ตอนที่ 4 ประเมินการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตอนที่ 5 ประเมินการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

รูปแบบของแบบสำรวจ (Format) ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) และความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing) ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสร็จแล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) ที่คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.895 และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 164 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.73 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการคำนวณค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.77) อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 69 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.56) ระยะเวลาที่ทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์ 6 ปี - 15 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.29) มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.13) เป็นอาจารย์/พนักงานสายผู้สอน จำนวน 93 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.02) มีตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 41 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.08)

2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ

พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับค่อนข้างจริง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณอยู่ในระดับ ค่อนข้างจริง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพและด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณ

ในระดับจริง ซึ่งเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.89$) 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.71$) 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=3.46$) 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.18$) 5) ด้านพฤติกรรมมารักษาพยาบาลผู้ป่วย ($\bar{X}=2.83$)

1) ด้านพฤติกรรมมารักษาพยาบาลผู้ป่วย โดยรวมมีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมีได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด รองลงมาเป็นการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ จริง ดังนี้ 1) แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย 2) ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น 3) เมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำนอกเวลาราชการ 4) แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ท่านก็ทำได้สำเร็จทุกงาน 5) ท่านปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 6) แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านก็ไม่เคยละเมิดหรือทำผิดกฎระเบียบ

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ จริงที่สุด และปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่จริง ดังนี้ 1. ท่านติดยึดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2. ท่านไม่ยอมทำงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่านและ 3. ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่าน

มักปฏิเสธการให้บริการและถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับจริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณและท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับจริงที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ จริง เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำแม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ ไม่จริงเลย

3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.1 กลุ่มสายวิชาการ

1. ข้าราชการสายผู้สอน พฤติกรรม การปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจำแนกตามกลุ่มข้าราชการสายผู้สอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพฤติกรรมปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณเป็นจริงอยู่ในระดับ ปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติจริงในระดับ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.88$) 2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.69$) 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=3.45$) 4) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.17$) และ 5) ด้านพฤติกรรมมารักษาพยาบาลผู้ป่วย ($\bar{X}=2.81$) ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมมารักษาพยาบาลโดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการ และ ถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ น้อย

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และ ท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติดเมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 กลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ

1. ข้าราชการสายสนับสนุนพฤติกรรมปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีพฤติกรรมปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณเป็นจริงอยู่ในระดับค่อนข้างจริงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพและด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพมีการปฏิบัติจริงในระดับจริง ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมมารักษาพยาบาลโดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น และ เมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำนอกเวลาราชการ

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ โดยภาพรวม การปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด และปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ น้อย ดังนี้ 1. ท่านติดยึดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2. ท่านไม่ยอมทำงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่านและ 3. ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการ และถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ น้อย

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายเรื่องพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักจะใช้สิ่งเสพติดเมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจะเห็นว่ามีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อสอบถามในรายด้านก็พบว่าการปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการปฏิบัติจริงในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพของตน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีความต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกัน คืออ้ารักและศรัทธาในวิชาชีพแล้ว ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามมาด้วย แสดงให้เห็นถึงการวางตนหรือปฏิบัติตนในกฎระเบียบกรอบประเพณีของระบบราชการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร เหลาคาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา อำเภอยุทธยา จัหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนโดยรวม อยู่ในระดับสูงและรายด้านตามลำดับดังนี้ ด้านให้เกียรติและยกย่องวิชาชีพของตนเองและวิชาชีพอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการ

ด้วยหลักการและเหตุผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องเก็บความลับของผู้ป่วยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านให้บริการเต็มความสามารถมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องไม่กล่าวหาเพื่อร่วมอาชีพต่อหน้าบุคคลและสาธารณะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการโดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานต่อหน้าบุคคลและสาธารณะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องพร้อมให้บริการต่อผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยมาหา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุขของข้าราชการ ให้อยู่ในระดับสูง

เมื่อจำแนกตามรายด้านลงในรายละเอียดของการปฏิบัติจริงของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) ด้านพฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ท่านมิได้มีตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือกิจการใดๆ มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด เพราะระบบราชการมีข้อห้ามไม่ให้ข้าราชการเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการผู้จัดการบริษัทห้างร้านค้าที่มีกิจการค้ากำไร บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ด้านเดียว คือรับราชการ มิใช่มีมากนักที่มีกิจการรับจ้างหรือค้าขายสินค้าแบบขายตรง ซึ่งก็ไม่ได้เป็นผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการ

สำหรับพฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากรที่มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ 1) แม้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ท่านก็สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย 2) ท่านจะกล่าวโทษผู้อื่น เมื่อมีหลักฐานอย่างเพียงพอเท่านั้น 3) เมื่อมีงานต้องทำเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานนั้นจนแล้วเสร็จ แม้ต้องทำนอกเวลาราชการ 4) แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ท่านก็ทำได้สำเร็จทุกงาน 5) ท่านปฏิบัติตามตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 6) แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านก็ไม่เคยละเมิดหรือทำผิดกฎระเบียบ สิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนปัจจัยพื้นฐานของข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณีของระบบราชการ สอดคล้องตามแนวทางอุดมการณ์ของระบบราชการ ซึ่งเป็นแนวคิดของการปฏิบัติราชการด้วยพิณพีใน

หนังสือเรื่อง The Dynamics of Public Administration ในปี 1971 หน้า 91-92 (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 184) ข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน มิใช่เป็นนายของประชาชน ข้าราชการพลเรือน ควรจะเป็นที่รวมของคุณงามความดี สาธารณะทั้งหมด กล่าวคือ จะต้องทำงานหนัก ซื่อสัตย์ ฉลาดเฉลียว จริงใจ ยุติธรรม และเป็นไ้ว้เนื้อเชื่อใจของประชาชน ความประพฤติของข้าราชการจะต้องปราศจากสิ่งต่างพร้อย ข้าราชการควรเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และหากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือ นโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ ก็ควรจะลาออกจากราชการ ข้าราชการ ควรปฏิบัติภารกิจของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความประหยัด การแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ ควรจะอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมของบุคคลมากกว่า เอกสิทธิ์ของชนชั้น ข้าราชการควรจะต้องวางตนอยู่ภายใต้กฎหมายเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป

2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ในด้านนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก เกือบทุกเรื่อง จะมีก็แต่เรื่องท่านแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด

และปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ น้อย ดังนี้ 1) ท่านติดยึดกับแนวคิดของตน จนไม่ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จากภายนอก 2) ท่านไม่ยอมทำงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่านและ 3) ท่านทำงานเพียงแต่ให้เสร็จ โดยไม่สนใจว่าผลงานจะเป็นอย่างไร ซึ่งเรื่องนี้แม้จะมีการปฏิบัติกันจริงก็ไม่มีใครกล้าบอกว่าตนปฏิบัติจริง เพราะทำให้มองเห็นภาพพฤติกรรมในแง่ลบของตนเอง ต้องยอมรับว่าในหน่วยงานอาจมีบุคลากรบางประเภทที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ยึดติดแนวคิดเดิมๆ ของตนเอง ไม่ยอมรับรู้ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่สนใจว่าใครเขาจะทำอะไร ไม่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนงานของเพื่อนร่วมงาน ที่ตนได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จก็เพียงพอแล้ว และยังมีบุคลากรบางประเภทที่พอทำงานให้แล้วๆ ไปวันๆ ไม่สนใจในการเรียนรู้และการพัฒนางาน ทำอย่างไรก็ทำอยู่อย่างนั้น ผิดถูกอย่างไรไม่สนใจ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (ก.พ.2540) แสดงข้อมูลให้เห็นว่า ชื่อเสียงของประเทศชาติ เป็นเรื่องสำคัญมาก หากบุคคลในชาติเป็นส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รู้พันธกิจ (Mission หรือ Commitment) ของตนเองและหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตรงตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ละเว้นจากการ “ฉ้อราษฎร์” และ “บังหลวง” เมื่อประกอบวิชาชีพใด ก็ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตนเองนั้นเป็นอย่างสูง บ้านเมืองจึงเจริญรุ่งเรือง มีชื่อเสียงในทางที่ดีและมี “วัฒนธรรมองค์กรแบบเข้มแข็ง” (Strong organization culture) อีกด้วย ชาติใด ประกอบด้วยพลเมืองที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง ก็เจริญรุ่งเรือง รุดหน้าได้รวดเร็วมาก ตรงกันข้าม หากชนในชาติส่วนมากมีวัฒนธรรมองค์กรแบบอ่อน (Weak organization culture) เช่น ไร้ระเบียบวินัย เกียจคร้านต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ไม่ซื่อสัตย์ ไม่ตรงต่อเวลา ไร้คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ก็เจริญได้ยากและมีใครจะมีผู้ใดติดต่อคบหาสมาคมด้วย

3) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง ถ้าเป็นนอกเวลาราชการ ท่านมักปฏิเสธการให้บริการ และถ้าเผชิญปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักปล่อยให้เวลาช่วยเยียวยาแก้ไขปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ น้อย แสดงให้เห็นถึงจริยธรรมการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนมากยอมรับผลของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิเสธงานหรือหลีกเลี่ยง ย่อมส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อมในแง่การให้บริการความพึงพอใจของผู้รับบริการ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ให้บริการหรือผู้ปฏิบัติงานต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการมากขึ้น ไม่ปล่อยปละละเลยต่อหน้าที่ของตนเอง หรือแม้แต่บทบาทหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันก็ยังคงให้ความเอาใจใส่ อีกด้วย ดังที่ ไชย ณ พล (2536 : 54-55) และฉลอง มาปรีดา (2537 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า จรรยาบรรณ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่การทำงานในแต่ละสาขาอาชีพอย่างมากมาย ดังต่อไปนี้

- จรรยาบรรณก่อให้เกิดความเชื่อถือ
 - จรรยาบรรณก่อให้เกิดความทุ่มเทตนให้
- แก่งาน
- จรรยาบรรณก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตนเองและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่
 - จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

- จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านให้ความอุปการะแก่พ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณ และท่านดูแลช่วยเหลือพ่อ-แม่/ผู้มีพระคุณอย่างสม่ำเสมอตลอดมา มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นคุณธรรม จริยธรรมของคนไทยที่ต้องมีความกตัญญูรู้คุณของบิดามารดาและผู้ที่ทำให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ต้องให้การตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ ได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องดูแลข้าราชการทั้งหลายให้ประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่การงานที่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องปฏิบัติ นั้น ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง สังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 เน้นเรื่องการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) มีพื้นฐานบนหลักการได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความพร้อมที่ ถูกไล่เปื้อย อนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ที่สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเรื่องนี้ให้กระทรวง ทบวง กรม ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2543 มี 5 ประการ ได้แก่ กล่าวสั้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องท่านมักใช้สิ่งเสพติด เมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาท่านดื่มสุราหรือของมีเมาเป็นประจำ แม้ผู้ใกล้ชิดแนะนำตักเตือน มีการปฏิบัติเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด ข้าราชการส่วนมากไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องสุราหรือยาเสพติดให้โทษ จะมีบ้างก็เป็นเพียงครั้งคราว และปัจจุบันก็มีการห้ามจำหน่ายสุราและของมีเมาในเขตพื้นที่การศึกษาอีกด้วย ดังที่ ไชยณ พล (2536 : 54-55) และ ฉลอง มาปรีดา (2537 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า จรรยาบรรณก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่การทำงานในแต่ละสาขาอาชีพอย่างมาก จรรยาบรรณก่อให้เกิดความเชื่อถือ จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาการฉ้อฉล คดโกง ปลอมปนเอาไร้อาเบรียบ เห็นแก่ตัว มั่งง่ายและมั่งได้ ความใจแคบและไม่ยอมเสียสละ ฯลฯ และจรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรรณรงค์ให้บุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ ศึกษาวินัย และเคารพกฎหมายไม่ควรหาผลประโยชน์ใสตนจากหน้าที่และความรับผิดชอบ จรรยาบรรณของแต่ละคนไม่อาจควบคุมได้ แต่สร้างกติกาให้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน (5)
2. บุคลากรบางส่วนมองเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เป็นเรื่องไม่สำคัญ เช่น การปฏิบัติไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่น (นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน) ทั้งที่รับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัยแล้ว ยังเบียดบังส่วนอื่นเป็นของตน (การทำงานวิจัยที่มีโครงการต่อเนื่อง) (2)
3. ควรมีการส่งเสริมที่เป็นรูปธรรมอาจจะเป็นกิจกรรมหรือสื่อต่างๆ ให้ชัดเจน (2)
4. ชื่อสัตว์ต่อหน้าที่และงานที่ตนได้รับมอบหมายรักษองศ์กรที่ตัวเองทำงานและเชิดชูองศ์กร ของตนเอง (2)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวมาศ เกื่อนนาดี รองคณบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ และนางสุภาวดี ประดับวงศ์ เลขานุการคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้สละเวลามาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ช่วยให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขรายงานการวิจัย ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จออกมาเป็นรูปเล่ม รวมทั้ง ว่าที่ร้อยตรีสุวิต ผิวพันคำ หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารแผนและงบประมาณ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในด้านการเขียนรายงานวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไฉฉฉ โอลกาสนี้

บรรณานุกรม

1. อติศร เหลลาคม. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ropic. สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2546.
2. ปราชญา กล้าผจญ. คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง . 2544. พิมพ์พรณ เทพสุเมธานนท์. รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.
3. ไชย ฌ พล. การบริการด้วยระบบศรัทธาและจรรยาบรรณทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัทเพอร์สมิเดียจำกัด. 2536.
4. ฉลอง มาปรีดา. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2537.