



## รายงานผลการวิจัย

# จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา Codes of Conducts of the Instructors at the Higher Education Level

วรวรรณ ศรีตะลานุกค์

สาขาวิชาเกษตรศึกษา คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

31 ตุลาคม 2554

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา เป็นการวิจัยที่มีพื้นฐานมาจากการเรียน การสอนรายวิชาความเป็นครู โดยผู้สอนและนักศึกษาประสงค์ทำการค้นคว้าคุณลักษณะจรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสภาพปัจจุบันและสามารถนำไปสู่การพัฒนาเนื้อหาในรายวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และระเบียบเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา การวิจัยนี้ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการทำวิจัยที่ครอบคลุม ทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล ตลอดจนการนำเสนอผลการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีการบูรณาการแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของผู้สอนระดับอุดมศึกษาด้านพฤติกรรมจรรยาบรรณ และวิเคราะห์จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย กฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้สอนระดับอุดมศึกษา และจรรยาบรรณวิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา โดยที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่นำมาศึกษาและวิเคราะห์ในครั้งนี้ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู (คุรุสภา, 2554) และจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์ นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการปฏิรูปราชการยุคใหม่ซึ่งเริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการในวันที่ 1 ตุลาคม 2545 หลังจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ (จรรยาพร ธรณินทร์, 2546) ทำให้เกิดข้าราชการพลเรือนรุ่นใหม่ในสถาบันอุดมศึกษา ที่เรียกว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เรียกว่า อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผลของการปฏิรูประบบราชการทำให้กรอบอัตรากำลังอาจารย์ผู้สอนลดน้อยลง แต่ปริมาณนักศึกษายังเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาใช้วิธีการจ้างอาจารย์ผู้สอนโดยไม่มีการบรรจุเข้าทำงาน ในฐานะอาจารย์อัตรากำลังชั่วคราว ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และอัตรากำลังชั่วคราว ต่างต้องปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และระเบียบข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร (สถาบันพระบรมราชชนก, 2548; มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2552; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553) การวิจัยนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์โดยภาพรวม และโดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

สะท้อนให้เห็นถึงผลของการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้จัดทำในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ในระหว่างเดือนมิถุนายน – ตุลาคม 2554 โดยครอบคลุมประชากร จำนวน 12,649 คน ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่งในจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุรินทร์ และประชากรที่เป็นประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ จำนวน 40,174 คน ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เท่ากับ 390 แต่เนื่องจากการวิจัยนี้ประสงค์ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยจำแนกผู้สอนตามลักษณะการจ้างงาน ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการ อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์อัตราจ้าง ดังนั้น จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทั้งสามประเภทนี้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 484 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน จำนวน 397 คน รวมกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 881 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือ 2 แบบ พบว่า แบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา (Index of congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีความเที่ยงตรงเชิงสถิติ (Reliability Statistics) โดยได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.850 ซึ่งมีข้อค้นพบโดยสรุป ดังต่อไปนี้

### สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### 1. จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษาในภาพรวม

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สอน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษา และผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ประชาชน โดยเฉพาะนักศึกษาและประชาชนต่างมีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ จึงทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ที่มีมุมมองที่ครอบคลุม กล่าวคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอนในภาพรวมได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาการของนักศึกษาได้แก่ การให้นักศึกษาทบทวนงานก่อนส่ง การสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของนักศึกษาและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันที การถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี และการที่จะทำให้นักศึกษาเรียนด้วยความสุขและด้วยความเข้าใจ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และ

ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม  
ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ รายการพฤติกรรมเชิงบวก จำนวน 20 รายการยังสอดคล้อง  
กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2554) และจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์ จึงทำให้เห็นได้ว่า พฤติกรรม  
จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษาอยู่ในกรอบตามเกณฑ์ทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า รายการพฤติกรรมจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์  
ประกอบด้วย พฤติกรรมจรรยาบรรณที่นอกเหนือจากรายการจรรยาบรรณวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2554)  
จำนวน 7 รายการ ดังนั้น คุรุสภาควรเพิ่มเติมจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่ง  
ได้แก่ การถือเป็นหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา การให้นักศึกษาเรียน  
ด้วยความสุขและความเข้าใจ การถือเป็นหน้าที่ที่ต้องสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี การสังเกตความผิดปกติ  
หรือข้อบกพร่องของนักศึกษาและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันที การช่วยให้นักศึกษาแสวงหา  
ความรู้ได้ด้วยตนเอง การให้เกียรตินักศึกษา และการตระหนักรู้ถึงการมีอิทธิพลต่อนักศึกษา

สำหรับพฤติกรรมจรรยาบรรณเชิงลบของผู้สอนระดับอุดมศึกษาต่อผู้เรียน จำนวน 3  
รายการ ได้แก่ การไม่ให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนในวิชาที่ตนไม่ชอบอาจารย์ผู้สอน การปฏิบัติต่อ  
นักศึกษาอย่างไม่เท่าเทียม และการเมาสุราแล้วลงโทษนักศึกษา สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู (คุรุ  
สภา, 2554) ในเชิงลบ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ การไม่ทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญของ  
ศิษย์ และการให้บริการอย่างเสมอภาค และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นผู้นำใน  
การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้ข้อค้นพบจรรยาบรรณในภาพรวมที่น่าสนใจ  
คือ รายการพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา จำนวนมากถึง 17  
รายการ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 พฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม อาทิ การช่วยเพื่อนอาจารย์หาข้อมูลเพื่อใช้ในการ  
การสอน การสอนเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือเพราะไม่พอใจผู้บริหาร การไม่ให้ความร่วมมือ  
เพราะไม่พอใจหัวหน้า การศึกษาดูงานจึงไม่สามารถเข้าสอน การเสียสละภารกิจส่วนตัวเพื่อทำงานให้  
สถาบัน การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และการทำงานเพียงเพื่อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.2 พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน อาทิ การส่งเสริมให้นักศึกษารักการอ่าน การขอส่วน  
แบ่งรางวัลจากนักศึกษา การพานักศึกษาดูงานในชนบท การไม่แสวงหาประโยชน์จากนักศึกษา และการ  
ใช้ความรุนแรงกับนักศึกษา

1.3 พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมส่วนบุคคล อาทิ การแต่งกายตามใจชอบ การไม่เข้า  
ร่วมกิจกรรมที่ตนไม่มีทักษะ และการไม่ลงโทษนักศึกษาเพียงแต่กล่าวตักเตือน

พฤติกรรมเหล่านี้มีค่าความสัมพันธ์กับรายการองค์ประกอบโดยรวมน้อยกว่าเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม รายการพฤติกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2552; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2553)

ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเพศชายและหญิงที่มีต่อพฤติกรรมจรรยาบรรณยังแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มทั้งสองอย่างน่าสนใจ ดังนี้

1.1 การที่เพศชายแสดงความเห็นด้วยในระดับที่สูงกว่าเพศหญิงกับข้อความที่ว่า อาจารย์ทำงานเพียงแต่ให้เสร็จเพื่อจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจารย์ไม่เคยต่อว่าเพื่อนอาจารย์แม้เพื่อนอาจารย์ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม อาจารย์ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาของมหาวิทยาลัยเพราะคิดว่าตนไม่มีทักษะด้านการกีฬา อาจารย์ไม่ให้นักศึกษาในปกครองลงทะเบียนเรียนวิชาที่ตนไม่ชอบอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ไม่เข้าร่วมประชุมประจำเดือนของสาขาเพราะไม่พอใจการบริหารงานของผู้บริหาร และอาจารย์นำเครื่องตัดหญ้าของมหาวิทยาลัยไปตัดหญ้าที่บ้านของตน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทำให้เห็นได้ว่า

1.1.1 เพศชายทำงานโดยมุ่งหวังความก้าวหน้า

1.1.2 เพศชายไม่สนใจเรื่องของบุคคลอื่น

1.1.3 เพศชายจะไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่มีทักษะหรือความมั่นใจ

1.1.4 เพศชายจะมีแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการทำงานอย่างชัดเจน

1.1.5 เพศชายมีแนวโน้มที่จะใช้ทรัพยากรของส่วนรวมเพื่อประโยชน์ของตน

1.2 การที่เพศหญิงแสดงความเห็นด้วยในระดับที่สูงกว่าเพศชายกับข้อความที่ว่า อาจารย์หาวิธีการให้นักศึกษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ อาจารย์มีอิทธิพลต่อนักศึกษาทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ และอาจารย์กล่าวตักเตือนนักศึกษาที่พูดถึงตนในทางไม่ดี โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทำให้เห็นได้ว่า

1.2.1 เพศหญิงจะเข้มงวดกวดขันกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา

1.2.2 เพศหญิงจะทำตนให้มีอิทธิพลต่อนักศึกษาทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ

1.2.3 เพศหญิงจะใส่ใจในคำพูดที่บุคคลอื่นพูดถึงตน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลที่มีอาชีพแตกต่างกัน ทำให้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร การที่ผู้บริหารแสดงความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อความ ได้แก่ การเพิ่มคะแนนให้นักศึกษาที่มีความประพฤติดีเพื่อช่วยให้สอบผ่าน การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา และการไม่แสวงหาประโยชน์จากนักศึกษา

ทำให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความรักและเมตตาต่อนักศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และประสงค์ให้นักศึกษาเป็นคนดี

2. อาจารย์ข้าราชการ การที่อาจารย์ข้าราชการแสดงความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อความ อีกทั้ง ยังเป็นข้อความที่มีระดับความเห็นด้วยแตกต่างจากกลุ่มอื่น คือ อาจารย์มีหน้าที่ที่ต้องสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ข้าราชการมีความเข้าใจในหน้าที่หลักได้ดีมาก

3. อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การที่อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแสดงความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น คือ การให้ความช่วยเหลือนักศึกษา แสดงว่า อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความเข้าใจนักศึกษาดี เพราะอยู่ในวัยที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบว่า อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแสดงความคิดเห็นระดับปานกลางเกี่ยวกับการปกป้องทรัพย์สินของสถาบัน ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถบ่งบอกได้ว่า อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่รักองค์กร ซึ่งอาจเป็นเหตุผลมาจากความไม่มั่นคงในอาชีพ และการมีสภาพเป็นเพียงพนักงานขององค์กรแห่งหนึ่งเท่านั้น

4. อาจารย์อัตราจ้าง การที่อาจารย์อัตราจ้างมีระดับความเห็นด้วยที่แตกต่างจากทุกกลุ่มในข้อความเกี่ยวกับการตักเตือนนักศึกษาที่พูดถึงตนในทางที่ไม่ดี ซึ่งให้เห็นว่า อาจารย์อัตราจ้างไม่ให้ความสำคัญกับนักศึกษา มากไปกว่าตนเอง อีกทั้ง อาจารย์กลุ่มนี้ไม่แสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในข้อความใด ๆ เพราะอาจารย์ไม่มั่นใจในวิชาชีพ อันเนื่องมาจากสภาพสัญญาจ้างงานชั่วคราว

5. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเห็นด้วยที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นในข้อความเกี่ยวกับการให้นักศึกษาทบทวนงานก่อนส่ง และการใช้สื่อการสอนที่แปลกใหม่ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับความถูกต้องของงานเอกสาร และการผลิตสื่อ

6. นักศึกษาแสดงความเห็นด้วยในระดับน้อยซึ่งแตกต่างจากทุกกลุ่มจำนวน 1 ข้อความ คือ การไม่ร่วมกิจกรรมที่ตนไม่มีทักษะ ซึ่งให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งแสดงว่า นักศึกษายอมรับระเบียบการขอสำเร็จการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดเกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรมในสถาบันของนักศึกษา

7. ประชาชนแสดงความเห็นด้วยในระดับปานกลางซึ่งแตกต่างจากทุกกลุ่มจำนวน 1 ข้อความ คือ การแต่งกายตามใจชอบ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแต่งกายของอาจารย์ อย่างไรก็ตาม ประชาชนแสดงความเห็นด้วยในระดับมากกับข้อความซึ่งเกี่ยวข้องกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบทบาทหน้าที่ของผู้สอน ทำให้สามารถระบุได้ว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจใน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีความเมตตาต่ออาจารย์และนักศึกษา

สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ช่วยยืนยันว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อพฤติกรรมจรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ดังจะเห็นได้จากข้อความที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากถึง 24 ข้อความ เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ เพียง 4 ข้อความเท่านั้น ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อสรุปได้ว่า การศึกษาในระดับระดับปริญญาเอกหรือสูงกว่าทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมุมมองที่สอดคล้องกับสังคมมากขึ้น

## 2. จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ในกรณีอาจารย์ข้าราชการ

อาจารย์ข้าราชการนับเป็นกลุ่มคนรุ่นเก่าที่มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเฉพาะตน การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้คุณลักษณะที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณเชิงลบ พฤติกรรมเชิงบวก บทบาทและหน้าที่เชิงลบ ความยุติธรรมและความลำเอียง การปกป้องและความเที่ยงธรรม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อสรุปทางพฤติกรรมที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 อาจารย์ข้าราชการไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานให้กับหน่วยงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เงินค่าตอบแทนของอาจารย์ข้าราชการที่ทำงานมานานอยู่ในระดับสูงกว่าค่าตอบแทนของภาคเอกชนในพื้นที่ นอกจากนี้ อาจารย์ข้าราชการยังได้รับสวัสดิการ และสถานภาพทางสังคมที่ดีกว่าภาคเอกชน

2.2 อาจารย์ข้าราชการให้ความสำคัญกับงานวิจัยน้อย โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเพียง 0.32 สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่อาจารย์รุ่นเก่าไม่มีผลงานวิจัยเท่าที่ควร

2.3 อาจารย์ข้าราชการไม่ทำตนให้มีอิทธิพลต่อนักศึกษาทั้งด้านวิชา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่น่ากังวล เพราะอาจารย์ควรมีบทบาทในการสร้างเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยอย่างเป็นรูปธรรม และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลายให้แก่นักศึกษา ทั้งในด้านทัศนคติและการแสดงออกซึ่งอุดมการณ์ วิถีชีวิต และการเมืองการปกครอง โดยปราศจากอคติ (วรวรรณ ศรีตะลานุกค์, 2553)

2.4 อาจารย์ข้าราชการได้แสดงความเห็นด้วยในระดับที่สูงที่สุดในกลุ่มกับข้อความที่ว่า อาจารย์พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา แต่ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบกลับแสดงค่าน้ำหนักน้อยที่สุด

2.5 อาจารย์ข้าราชการให้ความสำคัญกับความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัวมากกว่าการเรียนรู้ของนักศึกษาและการให้เกียรตินักศึกษา

2.6 อาจารย์ข้าราชการมีความห่วงหาพันธุ์สึนของราชการ และเสี่ยสละตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่งนับว่า เป็นคุณลักษณะที่โดดเด่นมาก และคุณลักษณะนี้ไม่พบในอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์อัตร้าง

2.7 อาจารย์ข้าราชการมีบุคลิกภาพในการแต่งกายตามใจชอบ

เมื่อพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์ข้าราชการเชิงบวก พบว่าสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และสามารถสรุปได้ 4 ด้าน ซึ่งนำสู่ข้อสรุป ดังนี้

1. อาจารย์ข้าราชการให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าจรรยาบรรณต่อผู้เรียน
2. อาจารย์ข้าราชการมุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษาเป็นคนดี เก่งและมีความสุข โดยมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลแก่นักศึกษา และไม่คิดว่าตนมีอิทธิพลต่อนักศึกษา
3. อาจารย์ข้าราชการมุ่งเน้นพัฒนาการสอนและการพัฒนานักศึกษา มากกว่าการทำงานวิจัย
4. อาจารย์ข้าราชการมีความเสี่ยสละ และทุ่มเทการทำงานให้กับสถาบัน

### 3. จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ในกรณีอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้คุณลักษณะที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณเชิงลบ บุคลิกภาพส่วนบุคคล จรรยาบรรณต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ อคติและความลำเอียง และบทบาทและหน้าที่ ซึ่งเมื่อพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมจรรยาบรรณต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ พบว่า อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีคุณลักษณะ 13 ข้อ ซึ่งสามารถสรุปตามกรอบจรรยาบรรณของคุรุสภา (2554) ได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง กล่าวคือ อาจารย์มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ โดยพัฒนาสื่อการสอน และมีวินัยในตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ กล่าวคือ อาจารย์พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านงานวิจัย อาจารย์สร้างองค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของตน
3. จรรยาบรรณต่อสังคม กล่าวคือ อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศาสนา
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ กล่าวคือ อาจารย์ถ่ายทอดวิธีการทำงานให้แก่กันและกัน และอาจารย์ช่วยกันค้นคว้าข้อมูลเพื่อใช้ในการสอน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาพฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเปรียบเทียบกับปรัชญา หลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุคใหม่



(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) และมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

3.1. พฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับปรัชญา หลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุคใหม่ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรตั้งมั่นอยู่ในศักดิ์ศรีและจรรยาบรรณ สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนจากหน้าที่ทางราชการ ไม่แสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ ดังจะเห็นได้จาก อาจารย์กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะให้นักศึกษาทำงานส่วนตัวให้โดยแลกเปลี่ยนคะแนน อาจารย์มีแนวโน้มจะประกอบอาชีพเสริมและใช้ประโยชน์จากนักศึกษา ซึ่งสาเหตุหลักของพฤติกรรมเหล่านี้มาจากการขาดความมั่นคงของการจ้างงาน และอัตราการจ้างงานที่ต่ำมาก อาทิ อาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาวุฒิปริญญาเอกได้รับเงินเดือน ๆ ละ 19,760 บาท (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์, 2554)

3.2 พฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อหน่วยงานในมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ดังจะเห็นได้จาก อาจารย์กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะนำทรัพยากรของส่วนรวมไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และไม่เสียสละตนเพื่อพิทักษ์รักษาทรัพย์สินของสถาบัน ซึ่งสาเหตุหลักของพฤติกรรมเหล่านี้มาจากการขาดความมั่นคงของการจ้างงาน จึงทำให้อาจารย์กลุ่มนี้ไม่คิดว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงควรนำข้อค้นพบข้างต้นไปประกอบการพิจารณาปรับแก้ไขโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคลากร โดยสร้างความตระหนักและความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรเหล่านั้นในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและการทำงาน มิใช่เป็นเพียงพนักงานของบริษัทหรือองค์กรเท่านั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

#### 4. จรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ในกรณีอาจารย์อัตราจ้าง

ปัจจุบัน สถาบันการศึกษานิยมจ้างอาจารย์เข้ามาทำการสอนนักเรียนนักศึกษาเป็นระยะเวลาหนึ่งหรือชั่วคราว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันอุดมศึกษาที่มีกรอบอัตรากำลังจำกัด และมีความต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการจัดการเรียนการสอน ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์อัตราจ้างประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณเชิงลบ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ วิธีการจัดการเรียนการสอน และบุคลิกภาพส่วนบุคคล ซึ่งพฤติกรรมจรรยาบรรณเหล่านี้สามารถนำสู่ข้อสรุปที่สำคัญได้ 2 ประการหลัก ดังนี้

4.1 อาจารย์อัตราจ้างมีพฤติกรรมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษา และวิชาชีพ กล่าวคือ ด้านสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ให้ความสำคัญร่วมมือกับสถาบัน โดยเฉพาะการใช้สิทธิ์เลือกตั้ง และการปกป้องทรัพย์สินของสถาบัน ด้านนักศึกษา

อาจารย์เอาใจใส่ดูแล อบรมสั่งสอนให้นักศึกษาเป็นคนดี พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ให้นักศึกษาเรียนอย่างมีความสุข และช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา และด้านวิชาชีพ อาจารย์ทำงานวิจัยและมีการประเมินผลการสอน ซึ่งพฤติกรรมจรรยาบรรณเหล่านี้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2554) และมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

4.2 อาจารย์อัตรากำลังมีพฤติกรรมจรรยาบรรณเชิงลบซึ่งอาจส่งผลเสียต่อวิชาชีพ กล่าวคือ อาจารย์กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพเสริมและใช้ประโยชน์จากนักศึกษา ให้นักศึกษาทำงานส่วนตัวให้โดยแลกเป็นคะแนน ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับเงินเดือน และคิดว่าเงินเดือนน้อย ซึ่งสาเหตุหลักของพฤติกรรมเหล่านี้มาจากการขาดความมั่นคงของการจ้างงาน และอัตรการจ้างงานที่ต่ำมาก เช่นเดียวกับอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงควรพิจารณากรอบการจ้างงานของอาจารย์อัตรากำลังของสถาบันอุดมศึกษาด้วย เพื่อความเป็นธรรมในระบบการบริหารงานบุคคล และทำให้สอดคล้องกับปรัชญาหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551)

## **ข้อเสนอแนะ**

ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสามารถนำสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ดังนี้

### **1. ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษา**

1.1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมส่วนบุคคล อาทิ การแต่งกายตามใจชอบ การไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่ตนไม่มีทักษะ และการไม่ลงโทษนักศึกษาเพียงแต่กล่าวตักเตือน ล้วนมีค่าความสัมพันธ์กับรายการองค์ประกอบจรรยาบรรณโดยรวมต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่ควรใช้รายการพฤติกรรมดังกล่าวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอน

1.2 ข้อค้นพบที่อาจารย์ข้าราชการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยน้อยกว่าอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์อัตรากำลัง ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรจัดทำนโยบายและมาตรการกระตุ้นให้อาจารย์ข้าราชการทำงานวิจัยมากขึ้น เนื่องจากอาจารย์กลุ่มนี้มีประสบการณ์มาก จึงสามารถผลิตงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาได้เป็นอย่างดี

1.3 ข้อค้นพบเกี่ยวกับอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์อัตรากำลังที่ขาดความมั่นคงในการจ้างงาน และได้รับการจ้างงานที่ต่ำมาก ตลอดจนขาดความภาคภูมิใจในอาชีพ และความรักต่อสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรเร่งปรับแก้ไขลักษณะและสัญญาการจ้างงานให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ครูสภา

ข้อค้นพบเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์ อันประกอบด้วย พฤติกรรมจรรยาบรรณที่นอกเหนือจากรายการจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ครูสภา, 2554) จำนวน 7 รายการ ดังนั้น ครูสภาควรเพิ่มเติมพฤติกรรมจรรยาบรรณของครูต่อศิษย์ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งได้แก่ การถือเป็นหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา การให้นักศึกษาเรียนด้วยความสุขและความเข้าใจ การถือเป็นหน้าที่ที่ต้องสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี การสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของนักศึกษาและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันที การช่วยให้นักศึกษาแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง การให้เกียรตินักศึกษา และการตระหนักรู้ถึงการมีอิทธิพลต่อนักศึกษา

2.2 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมจรรยาบรรณของอาจารย์พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์อัตราจ้าง อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการ กระทั่งก่อให้เกิดพนักงานรุ่นใหม่ที่ขาดความภาคภูมิใจในอาชีพ ขาดความมั่นคงในอาชีพ และขาดความรักต่อสถาบันอุดมศึกษาของตน ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการควรพิจารณา ทบทวน และปรับแก้ไขโครงสร้างและยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่พนักงานรุ่นใหม่ ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตรงตามกับปรัชญา หลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุคใหม่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐด้วย อีกทั้งควรมีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 สถาบันอุดมศึกษาร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเสริมสมรรถนะข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งในด้านวิชาการ และการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาควรจัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพโครงสร้างการบริหารองค์กรและงานบุคคล

## รายการอ้างอิง

ครูสภา. (2554). *คู่มือการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการครูสภา.

จรรยาพร ธรณินทร์. (2546). *การปฏิรูประบบราชการไทย : ข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2553). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัย*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์. (2554). *ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2552). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วรวรรณ ศรีตะลานุกค์. (2553). *วัฒนธรรมประชาธิปไตยในกลุ่มนักศึกษา*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2548). *ประกาศสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2548*. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - 2555)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.