บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า 1) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 252 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรทาโร่ มายาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นชนิดตรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยวัดจากพฤติกรรมและความคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation) ส่วนแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และแนวทางการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเชิง พรรณนาความ ผลการวิจัยเป็น ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. **จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03)

2. **พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04)

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (r_{xy} = 0.734) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้ว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

4. **ข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า

4.1 มหาวิทยาลัยควรกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทผู้บริหารระดับสูงขึ้นในการรับผิดชอบการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตน การพัฒนาบุคคล การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม การจัดการให้มีที่ปรึกษา การจัดการเมื่อมีการทำผิด การร้องเรียน การประเมิน ตรวจสอบทบทวนมาตรการของจรรยาบรรณ การรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงาน ทั้งนี้ให้มีความชัดเจนทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางสามารถเปิดเผยและซื่อตรงสำหรับทุกคน ทั้งขณะพูดคุยหรืออภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ในด้านจริยธรรมและตื่นตัวกับการตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมและจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม ให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

4.3 มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างเข้ม และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน

4.4 มหาวิทยาลัยควรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความภูมิใจในการรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมากขึ้น ปรับปรุงระบบการพัฒนาภาระงานที่รับผิดชอบการสร้างโอกาสให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการวางแผนโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2556 และส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติ สำนึกในหน้าที่สามารถเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ และตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งมีมาตรการในการติดตาม รายงานผลการกระทำผิดด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินข้อตกลงและแบบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (ป-มรม-.3) ถือได้ว่าเป็นการควบคุมและส่งเสริมให้พนักงานพึงตระหนัก และสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตน และผู้บริหารสามารถเฝ้าระวังและติดตามความประพฤติของพนักงานได้จากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณนั้น เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณาจารย์และบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมถึงการหาวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ คณพศ สิทธิเลิศ (2548 : 7-9) ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่ความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของบุคคลที่สังคมยอมรับ ได้รับเชื่อถือและไว้วางใจจากองค์กรอื่นรวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมจะไม่ก่อให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น โดยไม่เป็นธรรมทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมายังองค์กร สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (2550 : 212-216) กล่าวว่า คุณลักษณะทางจริยธรรมดั้งเดิมของไทยได้ผูกติดกับความเชื่อทางศาสนา ซึ่งเป็นที่ยอมรับจนกลายเป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของสังคมไทย โดยคนไทยมีพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดคุณค่าทางจริยธรรมเน้นการไม่เอาเปรียบตนเองและไม่เอาเปรียบผู้อื่น ให้คุณค่าของการให้มากกว่าการรับ การถือสัจวาจาร่วมมือร่วมใจมีค่ากว่าการแก่งแย่งแข่งขันความอ่อนน้อมถ่อมตน กตัญญูกตเวที เคารพผู้สูงอายุและมีศีลธรรม การหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง การปิดทองหลังพระ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะได้รับการยกย่องสรรเสริญยิ่งกว่าการเป็นผู้มียศ มีอำนาจและมีเงิน นอกจากนี้วัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรมทางศาสนายังเป็นตัวกำหนดให้ทุกคน ได้มีโอกาสร่วมกันในการเจริญงอกงามในคุณความดีด้วยกันอีกด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะจริยธรรมส่วนบุคคลของสังคมไทย ประกอบด้วย มีวาจาสัตย์ มีความอดทน มีความซื่อสัตย์ รู้จักการให้เกียรติผู้อื่น รักสันติ รักความสงบ มีน้ำใจเอื้ออาทร แบ่งปัน ให้ความเคารพผู้อาวุโส มีความกตัญญูกตเวที มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิสรา เดชนาค (2554 : 60) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยากร คลังสมบัติ (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง พัฒนางานตลอดเวลา ด้านการรักความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความมีศีลธรรม และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและด้านความมีน้ำใจอันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครา รุ่งวรรณ (2554 : 4) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554 : 5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีระดับจริยธรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรมในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ (2550 : 3) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า นักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก มีความเห็นด้วยกับการเลือกแนวทางรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักคุณธรรมขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน คือ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีวินัย สุภาพ สามัคคี มีน้ำใจ และนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่ง กฎเกณฑ์ และการตัดสินชี้ขาดด้วยหลักจริยธรรมขั้นต้น โดยให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างยุติธรรม

2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความเชื่อมั่นว่าทิศทางของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ฯ ที่วางไว้เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้ผลสำเร็จ เมื่อบุคคลใดกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี เกิดผลเสียหายต่อมหาวิทยาลัยแล้ว พนักงานจะดำเนินการชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชา และแก้ไขข้อกล่าวหาทันที ซึ่งจะเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานทั้งในสภาวะปัจจุบันและอนาคตของพนักงาน และสร้างความเชื่อมั่นว่ารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ อย่างสำเร็จและพนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมหาวิทยาลัยได้วางแผนและวางเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และได้เลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน มีความรักและภูมิใจในการปฏิบัติงาน พร้อมเต็มใจ ยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา จากความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย เป็นตัวชี้วัดได้ว่าพนักงานมีความพอใจในสิ่งที่ทำอยู่ และไม่คิดที่จะย้ายเพื่อปรับเปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่น ส่วนด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ถือได้ว่าพนักงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมอย่างเต็มความสมารถทุกครั้ง โดยคำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เชน และคณะ (Chen and Others. 2009 : 45-55) ได้ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัย มนสิชา อนุกูล (2553 : 54) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สโมสร ศรีพันธบุตร (2553 : 88) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : 74) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวงวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ คนิษฐา พันธุ์มวานิช (2551 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักพิมพ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ โต๊ะเงิน (2551 : 71) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับยู ซีเอ กรุงเทพ ฯ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อิ่มวิเศษ (2548 : 120) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สุวรรณยิก (2552 : 73-74) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า หัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2552 : 175) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2546 : 87) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชื่น นาคพลั้ง และศุภลักษณ์ อธิคมสุวรรณ (2546 : 77) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ยิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ทองรักษ์ (2550 : 3) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยที่บุคลากรสายสาธารณสุขและพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านใกล้เคียงกัน (ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกค่อนข้างสูง (r_{xy} = 0.734) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายการส่งเสริม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ให้พนักงานยึดถือปฏิบัติตลอดจนการมีจิตสำนึกในการรักและผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด เนื่องจากจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 - 2559) ในอนาคตโดยมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และกองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รับผิดชอบในการบริหารจัดการควบคุม มีมาตรการ และรายงานผลการติดตามรวมถึงการจัด
กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ในวารสารกองบริหารงานบุคคล และสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและ
ส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้รับความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการ
ปลูกจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานให้ตั้งใจในความซื่อสัตย์ สุจริต การเป็นผู้ให้บริการด้านการศึกษา
คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมและองค์กรเป็นสำคัญ เป็นต้น การสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน
เพื่อให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความมั่นใจในมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย
แผนงาน นโยบาย ทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ในอนาคตที่ชัดเจน สร้าง
ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน นั้นก็แสดงได้ว่าเป็นการกำหนดและพัฒนาระบบการบริหาร
การจัดการทั้งด้านการสอน วิจัย บำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามแผน
ยุทธศาสตร์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการอยู่เสมอ ด้วยการเน้นการ
ใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปลูกจิตสำนึกการเป็นเจ้าของทรัพย์สินร่วมกัน มีการ
ส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมค่านิยมและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์
ร่วมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ นิยมญาติ (2551 : 34) จริยธรรมในการ
ปฏิบัติงานถือว่าเป็นค่านิยมที่บุคคลต้องปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม
อุตสาหะ มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งต่อตนเอง องค์กร และ
ความสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ มีเสาเรือน (2552 :
10-11) กล่าวว่าจริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็น
สุขในสังคมนั่นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบวิชาชีพหรือเรียกง่าย ๆ ว่าการทำงาน ซึ่งเป็น
กิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็หมายความว่า มนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมใน
การปฏิบัติงาน หรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงาน มนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่ง
ประกอบด้วยคนหลายคน เนื่องจากในวงการของการทำงานนั้น การทำงานคนเดียว ย่อมเป็นไปได้
ยาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาสิริ ปัญญาภู (2553 : 5) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่
บ่งบอกถึงคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับ
องค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง
โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของ
พนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
เช่นเดียวกับแนวคิดของ Herbert and Arthur (1976 ; อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2551 : 20)

กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เชน และคณะ (Chen and Others. 2009 : 45-55) ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิสรา เดชนาค (2554 : 60) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล (2554 : 345) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐพร ยี่สุ่น (2552 : 65) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กรความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน ผลการศึกษา พบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

4.1 จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

4.1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยควรมีระบบการจัดการที่มีความยุติธรรม โปร่งใส โดยปราศจากการใช้อำนาจที่ไม่ผิดต่อกฎระเบียบ ตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาของคนในองค์กร จะส่อถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานช้า หรือเป็นอีกช่องหนึ่งที่ต้องมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพิ่มเติมบังเบียดเวลาราชการอยู่เสมอ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะมีมาตรการเร่งรัดและติดตามผลของจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

4.1.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีระบบการส่งเสริมสร้างความตระหนักให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบ เช่น ระบบการจัดการเรียนการสอน การช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัยและบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาต้องแนะนำนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อีกทั้งเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาการเรียนอาจารย์ควรให้คำปรึกษาดูแล อย่างใกล้ชิด ในฐานะเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติควบคู่กันตลอดไป

4.1.3 ด้านความเสียสละ พบว่า บุคลากรมีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะช่วยเหลืองานมหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ค่าตอบแทนในช่วงนอกเวลาราชการก็ตาม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับบุคคลที่ช่วยเหลืองานดังกล่าวในโอกาสที่เหมาะสม โดยอาศัยจากการใช้กิจกรรมการจัดการ สวัสดิการ การชื่นชมยินดี ย่องย่องเชิดชูบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

4.1.4 ด้านความถูกต้อง พบว่า การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามถ้าขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยได้ อันเนื่องมาจากขาดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการติดตามผลการดำเนินงาน และแนวการปฏิบัติงานในทิศทางไม่ตรงกัน อาจทำให้งานล่าช้าเสร็จไม่ทันตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด ส่งผลทำให้ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบแผนงานที่วางไว้ อาจส่งผลกระทบต่อความไม่ไว้วางใจในด้านโปร่งใสความยุติธรรมต่อการบริหาร เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้านความเหลื่อมล้ำระหว่างอัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

4.1.5 ด้านความโปร่งใส พบว่า มหาวิทยาลัยมีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ และผลของการประเมินผลปฏิบัติราชการสิ่งเหล่านี้เชื่อได้ว่า เป็นตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานของ

มหาวิทยาลัย ตลอดจนการมีส่วนร่วมและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

6) ด้านมีใจให้บริการ พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ ได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง ในการให้บริการด้านการศึกษา โดยมีความเต็มใจ ที่จะดำเนินการให้บริการด้วยความเป็นมิตร กระตือรือร้น ส่งผลให้เห็นได้ว่าการบริการที่ดี ก็จะสร้างความพึงพอใจและไว้วางใจ เช่น นักศึกษาไม่ขาดเรียน การจัดส่งบุตรหลาน เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมากขึ้น

7) ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้ทุกคนต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานของตนอยู่สม่ำเสมอ และควรจะศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาในงานของตนอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่งานตามตำแหน่งที่วางไว้

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

4.2.1 ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามุ่งเน้นการปฏิบัติงาน โดยยึดแผนปฏิบัติราชการ เป็นกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานและตนเอง จะแสดงให้เห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมีการเป้าหมายในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า อีกทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมและทันต่อการให้บริการตามแผนปฏิบัติราชการที่วางไว้ โดยจะมีมาตรการในการติดตาม และกำกับตามตัวชี้วัดและคำรับรองผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน

4.2.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยต่างก็มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรลุเพื่อให้งานได้มีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดน้อยลง ตลอดจนเป็นการพัฒนาและเห็นสภาพของปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในระบบการจัดการเรียนการสอน รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถดึงดูดให้คนเข้ามามีส่วนร่วมและเกิดความภูมิใจในสิ่งที่ตนกระทำ

4.2.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระบบการบริหารจัดการที่ดีขึ้น การส่งเสริม ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แสดงได้จากการจัดระบบสวัสดิการ การพัฒนาและฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินที่มีความยุติธรรม นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กร และคงความเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น โดยไม่มีการย้ายที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้เสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข ดังข้อคำถามรายด้านที่พบอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังนี้ 1) ในการทำงานท่าคิดว่าการปิดบังความจริงบ้าง เพื่อให้ได้รับประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นสิ่งเสียหาย 2) หากได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการการทำงานจริงมากกว่าความสนิทสนมแก่ส่วนตัว 3) ท่านจะหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม 4) ท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย 5) ท่านมีการรายงานเท็จจริงหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง 6) บุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและความสามารถให้ข้อมูลในการให้บริการแก่ท่านได้เป็นอย่างดี 7) การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเอาจริงเอาจังในการกำกับดูแล การปฏิบัติตามจริยธรรม โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทผู้บริหารระดับสูงขึ้นในการรับผิดชอบการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตน การพัฒนาบุคคล การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม การจัดการให้มีที่ปรึกษา การจัดการเมื่อมีการทำผิด การร้องเรียน การประเมินตรวจสอบทบทวนมาตรการของจรรยาบรรณ การรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงาน ทั้งนี้ให้มีความชัดเจนทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

1.1.2 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสื่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางสามารถเปิดเผยและซื่อตรงสำหรับทุกคน ทั้งขณะพูดคุยหรืออภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ในด้านจริยธรรมและตื่นตัวกับการตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง

เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมและจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม ให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

1.1.3 มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างเข้ม และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข ดังข้อคำถามรายด้านที่พบอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังนี้ 1) ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก 3) ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรรีบดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ควรมีกิจกรรมที่สร้างความภูมิใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย หรือให้ความสำคัญ ยกย่องเกียรติสำหรับบุคลากรดีเด่นทั้งด้านงานวิชาการ งานวิจัยเป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เกิดความผิดพลาดน้อยลงในขณะปฏิบัติงาน

1.2.2 ทบทวนจำนวนภาระชั่วโมงสอนเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ควรมีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนในสัดส่วนที่ชั่วโมงสอนเกินเกณฑ์ เพื่อเหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.2.3 ควรจัดทำแผนความก้าวหน้าของสายสนับสนุนหรือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม อาจส่งผลให้บุคลากร มีความทุ่มเทและแรงจูงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจเพื่อองค์กรต่อไป

1.3 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ยังพบประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรพัฒนาปรับปรุง ดังนี้

1.3.1 หน่วยงานหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการสร้างจริยธรรมในสถาบันการศึกษาให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาศึกษาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

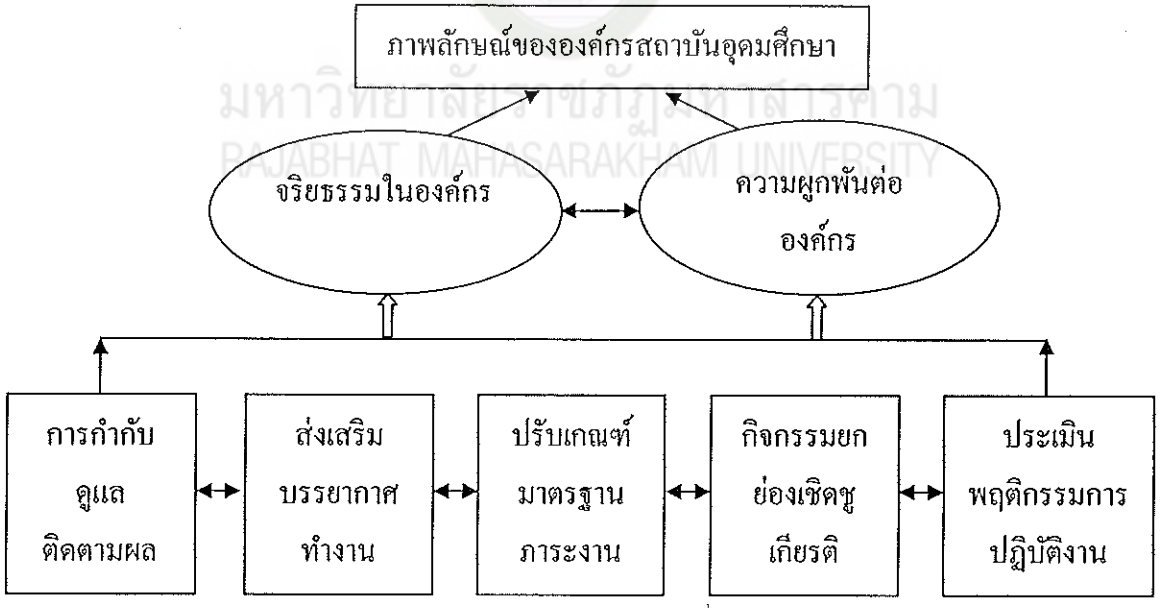
1.3.2 เนื่องจากการบริหารงานมหาวิทยาลัยไม่อาจเกิดประสิทธิภาพและไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานได้ หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญขาดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักในหน้าที่ของตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3.3 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงต้องให้ความสำคัญมากต่อองค์กร หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลในพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ก็จะส่งผลให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้พนักงานนั้นมีพฤติกรรมการกระทำที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะลาออก ไม่คิดที่จะทิ้งงาน โยกย้าย สับเปลี่ยนหน่วยงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

1.3.4 มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีสถานที่ห้องทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่อัตราการลาออกของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาค่อนข้างน้อยลง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่ดีของการบริหารจัดการ และประสิทธิผลขององค์กร

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นโมเดลการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 4 แสดงโมเดลการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการจัดทำวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทบทวนระบบค่าจ้างของพนักงาน เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณรายได้

2.2 ควรมีการวางแผน วิเคราะห์และปฏิบัติตามมาตรการที่วางไว้ เพื่อควบคุมสำหรับผู้กระทำผิด อีกทั้งการติดตาม รายงานผลสำหรับผู้กระทำผิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพระหว่างปฏิบัติงานหรือเมื่อขัดกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยไม่ยึดความถูกต้อง จารีตประเพณี แต่ยึดเอาผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก

2.3 ควรศึกษาวิจัยผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในช่วงระยะการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเท่ทำงานในนามขององค์กรมากขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติงานควบคู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY