

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัย โดยมีสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ภาพรวมของระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
X_1	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต
X_2	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
X_3	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ
X_4	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง
X_5	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส
X_6	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านมีใจให้บริการ
X_7	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์
Y	แทน	ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร
Y_1	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y_2	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

Y_3	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients of Correlation)
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ประเภทของบุคลากรที่จ้างด้วย เงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประเภทการจ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ด้วยการนำเสนอในรูปตารางวิเคราะห์โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทบุคลากร		
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	67	26.58
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณเงินรายได้)	185	73.41
รวม	252	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 252 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้) จำนวน 185 คน (ร้อยละ 73.41) และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) จำนวน 67 คน (ร้อยละ 26.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.82	0.32	มาก	6
ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.40	มาก	3
ด้านความเสียสละ	3.91	0.39	มาก	5
ด้านความถูกต้อง	3.75	0.45	มาก	7
ด้านความโปร่งใส	4.03	0.43	มาก	4
ด้านมีใจให้บริการ	4.27	0.61	มาก	2
ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.32	0.60	มาก	1
รวม	4.03	0.25	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 7 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านมีใจให้บริการ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านความรับผิดชอบต่อ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.82$) และ ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.75$)

เมื่อจำแนกระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังตารางที่ 7-13

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การบันทึกและจัดทำรายงานที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล	4.42	0.74	มาก	1
2. ในการทำงานท่านคิดว่า การปิดบังความจริงบ้าง เพื่อให้ได้รับประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นเสียหาย	3.53	0.51	มาก	7
3. ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถเก็บความลับได้นาน หากต้องทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่สนใจของคนจำนวนมาก	3.61	0.60	มาก	5
4. ในการทำงานท่านพูดความจริงเสมอแม้จะทำให้ท่านเสียโอกาสไปบ้างก็ตาม	3.67	0.62	มาก	3
5. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเอง โดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน	4.31	0.75	มาก	2
6. มีการปลอมลายมือชื่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือไปเป็นผู้ค้าประกันกู้ยืมเงิน	3.59	0.54	มาก	6
7. ท่านต้องรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนนโยบายมหาวิทยาลัยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ	3.64	0.55	มาก	4
รวม	3.82	0.32	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบันทึกและจัดทำรายงานที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล ($\bar{X} = 4.42$) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเอง โดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ($\bar{X} = 4.31$) ในการทำงานท่านพูดความจริงเสมอแม้จะทำให้

ให้ท่านเสียโอกาสไปบ้างก็ตาม ($\bar{X} = 3.67$) การรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนนโยบายมหาวิทยาลัยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ ($\bar{X} = 3.64$) ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถเก็บความลับได้นาน หากต้องทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่สนใจของคนจำนวนมาก ($\bar{X} = 3.61$) ในการทำงานท่านคิดว่าการปิดบังความจริงบ้างเพื่อให้ได้รับประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นสิ่งที่เสียหาย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและตนเอง	4.32	0.79	มาก	3
2. มีวิธีการและระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	4.27	0.80	มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองควรจะได้รับรางวัลหากไม่ทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.64	มาก	5
4. ท่านมักติดตามผลงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้วว่ามีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง	4.38	0.76	มาก	2
5. พนักงานต้องรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	4.39	0.82	มาก	1
6. หากท่านได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการทำงานจริงมากกว่าความสนิทสนมส่วนตัว	3.73	0.63	มาก	6
รวม	4.15	0.40	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อจำแนก รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ พนักงานต้องรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน ($\bar{X} = 4.39$) การติดตามผลงานที่

ท่านทำสำเร็จไปแล้ว ว่ามีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง ($\bar{X} = 4.38$) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) และมีวิธีการและระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.27$) การรู้ดีที่ตนเองควรจะได้รับ การลงโทษถ้าไม่ทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.81$) และหากท่านได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการทำงานจริง มากกว่าความสนิทสนมส่วนตัว ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเสียสละ

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.68	0.61	มาก	6
2. ถ้างานไม่เสร็จ ท่านจะไม่เลิกทำ โดยไม่สนใจว่าเวลาจะผ่านไปเท่าใด และทุกครั้งที่ท่านทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น	4.31	0.80	มาก	2
3. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด	3.95	0.83	มาก	3
4. ในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะทำให้ตนเองลำบากหรือเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านก็ยินดีทำเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยไม่คิดค่าตอบแทนนอกเวลา	4.33	0.78	มาก	1
5. ท่านอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือส่วนรวม เช่น แอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่น ไปใช้ส่วนตัว	3.70	0.62	มาก	5

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
6. ท่านจะหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม	3.67	0.62	มาก	7
7. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่า ถึงแม้ว่าผู้ นั้น ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่าท่าน	3.79	0.61	มาก	4
รวม	3.91	0.39	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความเสียสละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อจำแนก รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ คือ ในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะทำให้ตนเองลำบาก หรือเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านก็ยินดีทำเพื่อ ผลสำเร็จของงาน โดยไม่คิดค่าตอบแทนนอกเวลา ($\bar{X} = 4.33$) ถ้างานไม่เสร็จ ท่านจะไม่เลิกทำ โดยไม่สนใจว่าเวลาจะผ่านไปเท่าใด และทุกครั้งที่ท่านทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น ($\bar{X} = 4.31$) การทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ อย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.95$) ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่า ถึงแม้ว่าผู้ นั้น ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่าท่าน ($\bar{X} = 3.79$) ท่านอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเอง หรือส่วนร่วม เช่น แอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่นไปใช้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.705$) ท่านยอมเสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.68$) ท่านจะหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความถูกต้อง

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.67	มาก	3
2. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้อง และกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมินจากการตรวจสอบ	3.83	0.68	มาก	1
3. ท่านปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้องโดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ	3.75	0.62	มาก	4
4. ท่านไม่เคยได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ	3.80	0.68	มาก	2
5. ท่านได้ยึดหลักความถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก	3.74	0.68	มาก	5
6. ท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย	3.67	0.65	มาก	6
รวม	3.75	0.45	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้องและกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมินจากการตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.83$) การไม่เคยได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.80$) การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.76$) การปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้อง โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ

($\bar{X} = 3.75$) ได้ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.74$) และท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องชัดเจน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความโปร่งใส

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านให้คำแนะนำ และชี้แจงในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ	3.64	0.60	มาก	6
2. ท่านมีการรายงานเท็จจริงหรือปกปิดข้อเท็จจริง ซึ่งควรแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	3.63	0.64	มาก	7
3. ท่านปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร	3.73	0.65	มาก	5
4. ท่านมีการปฏิบัติงาน โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	4.35	0.77	มาก	2
5. ท่านมีความอดทน หนักแน่นและยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และสามารถหาข้อสรุปได้หลังจากได้ตรวจสอบอย่างสมเหตุสมผลของความคิดเห็นดังกล่าว	4.36	0.73	มาก	1
6. ท่านจะหาข้อเท็จจริงจนเป็นที่น่ามั่นใจแล้วว่าผู้นั้นได้กระทำผิดจริงตามข้อกฎหมายจึงจะดำเนินการในลำดับต่อไป	4.20	0.79	มาก	4
7. การสื่อสารด้วยวิธีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปสู่ บุคลากรมีความชัดเจนและปฏิบัติได้	4.39	0.76	มาก	3
รวม	4.03	0.43	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อจำแนก รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ คือ การมีความอดทน หนักแน่นและยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและสามารถหาข้อสรุปได้หลังจากได้ ตรวจสอบอย่างสมเหตุสมผลของความคิดดังกล่าว ($\bar{X} = 4.36$) มีการปฏิบัติงาน โดยไม่ผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ($\bar{X} = 4.35$) การสื่อสารด้วยวิธีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปสู่ บุคลากร มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.31$) ท่านจะหาข้อเท็จจริงจนเป็นที่น่ามั่นใจแล้วว่าผู้ที่ได้ กระทำความคิดจริงตามข้อกฎหมายจึงจะดำเนินการในลำดับต่อไป ($\bar{X} = 4.20$) ปฏิบัติงานต่อ ผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร ($\bar{X} = 3.73$) การให้ คำแนะนำ และชี้แจงในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 3.64$) มีการรายงานเท็จจริงหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงาน ทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีใจให้บริการ

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. กรณีผู้มาติดต่อค้างเอกสารที่ต้องยื่นกับทาง มหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่าการติดตามให้ได้มาซึ่ง เอกสารสำคัญนั้น เป็นไปอย่างสุภาพและใช้กริยา วาจาที่เหมาะสม	4.29	0.76	มาก	2
2. บุคลากรให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค	4.28	0.75	มาก	3
3. บุคลากรได้ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยการ ตอบข้อซักถามให้คำแนะนำได้อย่างรวดเร็ว	4.21	0.82	มาก	5
4. บุคลากรพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลและให้ข้อมูล ต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง	4.25	0.80	มาก	4

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
5. บุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และความสามารถให้ข้อมูลในการให้บริการแก่ท่าน ได้เป็นอย่างดี	4.20	0.82	มาก	6
6. บุคลากรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอโดยไม่เรียกร้อยสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการ ให้บริการ	4.42	0.74	มาก	1
รวม	4.27	0.61	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ในด้านมีใจให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อจำแนก รายชื่อ พบว่า ระดับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ คือ บุคลากรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอโดยไม่เรียกร้อยสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการ ให้บริการ ($\bar{X} = 4.42$) กรณีผู้มาติดต่อค้างเอกสารที่ต้องยื่นกับทางมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่าการ ติดตามให้ได้มาซึ่งเอกสารสำคัญนั้น เป็นไปอย่างสุภาพและใช้กริยาวาจาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.29$) บุคลากรให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ($\bar{X} = 4.28$) บุคลากรพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลและให้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความ เป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.25$) บุคลากรได้ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยการตอบข้อซักถามให้ คำแนะนำได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.21$) และบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและ ความสามารถให้ข้อมูลในการให้บริการแก่ท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น	4.35	0.77	มาก	1
2. ท่านวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบครอบ และใช้ประสบการณ์ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.74	มาก	3
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.73	มาก	2
4. ท่านมีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหารและเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น	4.27	0.81	มาก	5
5. ท่านยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.32	0.79	มาก	4
6. การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย	4.27	0.80	มาก	6
รวม	4.32	0.60	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อจำแนก รายข้อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ ท่านวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบครอบ และใช้ประสบการณ์ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยและข้อมูล

ต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$) ท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$) ท่านยึดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.32$) ท่านมีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหารและเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.27$) และการปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.30	0.45	มาก	1
2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	3.90	0.37	มาก	3
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.92	0.35	มาก	2
รวม	4.04	0.33	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนก รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.30$) ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.92$) และด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X} = 3.90$)

เมื่อจำแนกระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังตารางที่ 15-17

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบันและในอนาคต	4.21	0.82	มาก	9
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่ารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้	4.25	0.80	มาก	8
3. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	4.20	0.82	มาก	10
4. ท่านมั่นใจในอนาคตการทำงานของตนเองในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.42	0.74	มาก	1
5. ท่านมีหน้าที่ที่จะ ผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ เพื่อสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.35	0.77	มาก	3
6. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ	4.36	0.74	มาก	2
7. เมื่อมีบุคคลใดกล่าวถึงมหาวิทยาลัยท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาและแก้ไขทันที	4.35	0.73	มาก	4

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
8. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้วางแผนและวางกฎเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.27	0.81	มาก	6
9. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของมหาวิทยาลัยจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย	4.32	0.79	มาก	5
10. ท่านเห็นว่า โดยภาพรวมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	4.27	0.80	มาก	7
รวม	4.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ คือ ท่านมั่นใจในอนาคตการทำงานของตนเองในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$) ท่านมีหน้าที่ที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ เพื่อสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อมีบุคคลใดกล่าวถึงมหาวิทยาลัยท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชา และแก้ไขทันที ($\bar{X} = 4.35$) ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของมหาวิทยาลัยจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย ($\bar{X} = 4.32$) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้วางแผนและวางกฎเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) ท่านเห็นว่าโดยภาพรวมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$) ท่านมีความเชื่อมั่นว่ารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.25$) ท่านคิดว่าทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบันและในอนาคต ($\bar{X} = 4.21$) และท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงต่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.42	0.74	มาก	1
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก	3.53	0.51	มาก	5
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง	3.61	0.60	มาก	4
4. ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.62	มาก	3
5. เมื่อมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.31	0.75	มาก	2
รวม	3.90	0.37	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ คือ ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงต่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.31$) การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.61$) และท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.59	0.54	มาก	5
2. ท่านมีความรัก และภูมิใจในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.64	0.55	มาก	4
3. ท่านมีความเต็มใจ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.32	0.79	มาก	1
4. ท่านมีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.27	0.80	มาก	2
5. ท่านพอใจในสิ่งที่ทำอยู่ และไม่คิดจะย้ายเพื่อปรับเปลี่ยน ไปอยู่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านยังไม่ได้คำตอบแทนและ โอกาสความก้าวหน้าที่การทำงานที่ดีกว่าก็ตาม	3.81	0.64	มาก	3
รวม	3.92	0.35	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความเต็มใจ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.32$) ท่านมีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.27$) ท่านพอใจในสิ่งที่ทำอยู่ และไม่คิดจะย้ายเพื่อปรับเปลี่ยน ไปอยู่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านยังไม่ได้คำตอบแทนและ โอกาสความก้าวหน้าที่การทำงานที่ดีกว่าก็ตาม ($\bar{X} = 3.81$) ท่านมีความรัก และภูมิใจในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 2.76$) และท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดตัวแปรในการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 กำหนดรหัสตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล

ชื่อตัวแปร	ประเภท	รหัส
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Interval scale	X ₁
ด้านความรับผิดชอบ	Interval scale	X ₂
ด้านความเสียสละ	Interval scale	X ₃
ด้านความถูกต้อง	Interval scale	X ₄
ด้านความโปร่งใส	Interval scale	X ₅
ด้านมีใจให้บริการ	Interval scale	X ₆
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	Interval scale	X ₇
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	Interval scale	X
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Interval scale	Y ₁
ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	Interval scale	Y ₂
ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	Interval scale	Y ₃
ความผูกพันต่อองค์กร	Interval scale	Y

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้าน ดังตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)			Y
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	
X ₁	.571	.919	.651	0.504
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₂	.438	.356	.618	0.631
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₃	.320	.402	.374	0.466
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₄	.411	.309	.331	0.402
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₅	.391	.425	.307	0.649
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₆	.573	.446	.408	0.587
	.000*	.000*	.000*	.000*
X ₇	.844	.737	.737	0.594
	.000*	.000*	.000*	.000*
X	0.774	0.515	0.558	0.734
	.000*	.000*	.000*	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r = 0.734$), ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.774$), ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.558$), ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r = 0.515$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันสูง ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

($r=0.919$), และทำงานอย่างสร้างสรรค์กับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.844$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง ได้แก่ ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.737$) และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.737$), ความซื่อสัตย์สุจริตกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.651$), และความรับผิดชอบกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.618$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันปานกลาง ได้แก่ มีใจให้บริการกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.573$), ความซื่อสัตย์สุจริตกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.571$), มีใจให้บริการกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.446$), ความรับผิดชอบกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.438$), ความโปร่งใสกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.425$), ความถูกต้องกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.411$), มีใจให้บริการกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.408$), และความเสียสละกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.402$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันต่ำ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.391$), ความเสียสละกับความโปร่งใสกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.374$), ความรับผิดชอบกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.356$), ความถูกต้องกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.331$), ความเสียสละกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r=0.320$), ความถูกต้องกับความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($r=0.309$), ความโปร่งใสกับความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.307$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคู่

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดให้

2.1 ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ลำดับที่

2.2 เครื่องหมาย * หมายถึงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 20 -26

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_1)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.571 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกปานกลาง
2. (Y_2)	0.919 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกสูง
3. (Y_3)	0.651 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) ทิศทางบวกสูง ($r_{x_1y_2} = 0.919$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านซื่อสัตย์สุจริต (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_1y_3} = 0.651$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านซื่อสัตย์สุจริต (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกปานกลาง ($r_{x_1y_1} = 0.571$)

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านความรับผิดชอบ (X_2)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.438 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวก ปานกลาง
2. (Y_2)	0.356 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ
3. (Y_3)	0.618 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะลงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_2y_3} = 0.618$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.438$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ ($r_{x_2y_2} = 0.356$)

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านความเสียสละ (X_3)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.320 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกต่ำ
2. (Y_2)	0.402 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกปานกลาง
3. (Y_3)	0.374 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_4y_2} = 0.402$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{x_4y_2} = 0.374$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_3y_1} = 0.320$)

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านความถูกต้อง (X_4)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.411 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกปานกลาง
2. (Y_2)	0.309 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ
3. (Y_3)	0.331 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_4y_1} = 0.411$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_4y_3} = 0.309$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_4y_2} = 0.331$)

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านความโปร่งใส (X_5)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.391 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ค่อนข้างต่ำ
2. (Y_2)	0.425 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ปานกลาง
3. (Y_3)	0.307 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ทิศทางบวกต่ำ ($r_{x_5y_2} = 0.425$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างต่ำ ($r_{x_5y_1} = 0.391$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_5y_3} = 0.307$)

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านมีใจให้บริการ (X_6)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_1)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.573 (1)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกปานกลาง
2. (Y_2)	0.446 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกปานกลาง
3. (Y_3)	0.408 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกปานกลาง ($r_{x_6y_1} = 0.573$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ทิศทางบวกปานกลาง ($r_{x_6y_2} = 0.446$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทิศทางบวกปานกลาง ($r_{x_6y_3} = 0.408$)

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ ด้านความสัมพันธ์ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X_7)			
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	r_{xy}	Sig	ความหมาย
1. (Y_1)	0.844 (1)	.678	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวกสูง
2. (Y_2)	0.737 (2)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวก ค่อนข้างสูง
3. (Y_3)	0.737 (3)	.000*	มีความสัมพันธ์ ทิศทางบวก ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทิศทางบวกสูง ($r_{x_7y_1} = 0.844$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_7y_2} = 0.737$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_7y_3} = 0.737$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป้าหมายของการวิจัยในขั้นตอนนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการการติดตามผลการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับการเก็บข้อมูลขั้นตอนนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล ผู้วิจัยเริ่มการสนทนา (Moderator) และร่วมในการสนทนาและเข้าประเด็นตามกรอบแนวคิดเพื่อชักจูงให้ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือการสนทนาเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน ซึ่งเลือกจากกลุ่มประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งอย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น และสร้างบรรยากาศเป็นกันเองขณะสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่มีเนื้อหาหรือข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจัดหมวดหมู่ได้ดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

“...กลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ควรตระหนักและมีความรู้ลึกซึ้งชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรง ต่อการกระทำ ต่อการใช้อำนาจทางการบริหารที่ยังไม่ถูก หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย และเกิดปัญหาภายในองค์กร ก่อให้เกิดปัญหาของคนในองค์กร...”

(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“...สาเหตุพบพฤติกรรมการทำงานและปฏิบัติตนขณะปฏิบัติงาน เช่น มาทำงานช้า เลิกก่อนเวลากำหนด นำของผู้อื่นเป็นของตนเอง ไม่ชำระหนี้ส่วนราชการกรณีเดินทางไปราชการ ตลอดจนทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนราชการ ซึ่งพบอยู่ประจำ คั้งนั้น ควรมีการติดตามเร่งรัด คำเนินการนำส่ง ตรวจสอบในฝ่ายที่เกี่ยวข้อง...” (นักวิชาการเงินและบัญชี : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“...การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นการล่าช้าการปฏิบัติที่ไม่สุจริตอีกช่องทางหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติงานในเวลาราชการดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุได้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอยู่บ่อยครั้ง หากแต่ท่านเบียดบังเวลาราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัวแทนมากเกินไป...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยควรมีระบบการจัดการที่มีความยุติธรรม โปร่งใส โดยปราศจากการใช้อำนาจที่ไม่ผิดต่อกฎ ระเบียบ ตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาของคนในองค์กร ดังจะสื่อถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานซ้ำ หรือเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ต้องมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพิ่มเติม บังเบียดเวลาราชการอยู่เสมอ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการเร่งรัดและติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความรับผิดชอบ

“...ควรมีกิจกรรม การส่งเสริม ปลุกจิตสำนึก และตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมแห่งการเรียนรู้สู่มหาวิทยาลัยสีเขียว เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพการศึกษา...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“...การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน อาจารย์มีการแนะนำให้คำปรึกษา เอาใจใส่ และชี้แนะการเตรียมตัวออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา ในฐานะที่เป็นอาจารย์ต่างสาขา...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“...สภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยบุคลากรทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ โดยเฉพาะงานปัจจุบันต้องบริการนักศึกษา ทั้งช่วงระยะเวลา ปิดภาคเรียนก็ยังเปิดให้บริการ ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องร่วมกันปฏิบัติ...” (บรรณารักษ์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“...ปัญหาของนักศึกษาที่ขาดเรียนเกินเกณฑ์ ควรแจ้งให้นักศึกษา หรือกล่าวให้เพื่อนได้เตือนอยู่ห่าง ๆ เป็นการตระหนักถึงหน้าที่ บทบาทอาจารย์ในมหาวิทยาลัย...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“...ภาระงานสอนเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จึงต้องรับผิดชอบเต็มความสามารถด้วยความมุ่งมั่น และให้ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จเช่นเคย...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“...การทำงานแทนบุคคลที่ขาดงาน ถือว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบ ในหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ไม่ว่าจะเป็งานที่ของบุคคลอื่นหรือได้รับมอบหมายโดยตรงก็ตาม...” (นักวิชาการคอมพิวเตอร์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“...ผู้บริหารระดับต่างๆ ควรเอาใจใส่ แก้ไขปัญหาของพนักงาน ด้วยความกระตือรือร้น กล้าได้กล้าเสีย รับผิดชอบต่อ ปกป้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในงานที่ตนควบคุมดูแลเมื่อเกิดความผิดพลาด ...” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีระบบการส่งเสริม สร้างความตระหนักให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนร่วมรับผิดชอบ เช่น ระบบการจัดการเรียนการสอน การช่วยเหลืองานของส่วนราชการและบทบาทของอาจารย์ที่ต้องแนะนำนักศึกษา ก่อนฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพ อีกทั้งเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาการเรียนอาจารย์ควรให้คำปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด ในฐานะเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติควบคู่กันตลอดไป

1.3 ด้านความเสียสละ

“...มีกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยต้องเร่งรัดดำเนินงานนอกเวลาราชการ และต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างมากที่มหาวิทยาลัยต้องการบุคคลช่วยเหลือ โดยไม่มีค่าจ้าง และไม่มีค่าตอบแทน ก็เต็มใจที่จะร่วมช่วยเหลือเช่นเคย แต่บางครั้งระดับผู้บริหารไม่คำนึงถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม แต่ให้ความสำคัญบุคคลที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม หรือช่วยงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11)

“...การถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษา ควรตั้งใจด้วยความเต็มใจ กำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังความคิด รวมทั้งการช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาในการเรียนตลอดหลักสูตร...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12)

“...ควรมีการประชาสัมพันธ์ แผนในด้านการสนับสนุนการศึกษา หรือช่องทางในการมอบทุน จัดสรรทุนในแต่ละปีการศึกษา สำหรับนักศึกษาและบุคลากรภายใน เพื่อเป็นแผนในการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในแต่ละภาคเรียนอีกทั้งเป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยระบุจำนวนที่สนับสนุนทุนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษามากขึ้น...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13)

สรุปได้ว่า บุคลากรมีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะช่วยเหลืองานมหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ค่าตอบแทนในช่วงนอกเวลาราชการก็ตาม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับบุคคลที่ช่วยเหลืองานดังกล่าวในโอกาสที่เหมาะสม โดยอาศัยจากการใช้กิจกรรม การจัดการ สวัสดิการ การชื่นชมยินดี ย่อมยิ่งเชิดชูบุคคลที่ทำความดี ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

1.4 ด้านความถูกต้อง

“...การบริหารงานในปัจจุบันพบว่าปัญหาและ แนวทางการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจน และถูกต้อง เนื่องจากสาเหตุพนักงานขาดการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ประกอบกับมาตรฐานตำแหน่งและงานที่ตนปฏิบัติไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14)

“...การดำเนินงาน การประสานงาน การติดตามงานของแต่ละกลุ่มงาน ประสบปัญหา และแนวทางการปฏิบัติที่เข้าใจไม่ตรงกัน อาจทำให้การปฏิบัติงานบางครั้งเกิดความล่าช้ามาก ทั้ง ๆ ที่งานนั้นต้องเร่งรัดให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15)

“...การบังคับใช้ กฎ ระเบียบมาตรการต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานยังขาดความยุติธรรมต่อการปฏิบัติงาน อาจมีผลกระทบต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความเหลื่อมล้ำ

ของพนักงานในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นปัญหาของผู้บริหารที่ต้องการแก้ไขในระยะยาว...”
(ครูพี่เลี้ยง : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16)

“...ปัจจุบันมหาวิทยาลัยควรมีมาตรการบังคับใช้ กับผู้ที่กระทำผิดต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากปัญหาเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง โดยบุคคลกลุ่มเดิมที่ยังกระทำการเช่นเคย ควรตรวจสอบ ชดเชยและถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบของมหาวิทยาลัย ...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 17)

สรุปได้ว่า การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามถ้าขาดการวางแผน อย่างเป็นระบบก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยได้ อันเนื่องมาจากขาดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการติดตามผลการดำเนินงาน และแนวการปฏิบัติงานไม่ตรงกันและไม่ถูกต้อง อาจทำให้งานล่าช้าเสร็จไม่ทันตามแผนที่กำหนด ส่งผลทำให้ไม่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบที่วางไว้ อาจมีผลกระทบต่อความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรมต่อการบริหาร เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้านความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

1.5 ด้านความโปร่งใส

“...การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานมีความรวดเร็วมากขึ้น ช่องทางการสื่อสารควรมีหลายช่องทาง...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18)

“...การบริหารงานกองทุนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนที่ฝ่ายงานเลขานุการ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน และครอบคลุมตามความต้องการและมีการรายงานผลการเบิกจ่ายต่อรายบุคคล...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 19)

“...การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดเผยหรือแจ้งผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนก่อนดำเนินการออกคำสั่ง ปรับเงินเดือน อย่างช้า 15 วันทำการ เพื่อเป็นการตรวจสอบถือว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่เกิดการยอมรับและยุติธรรม สำหรับบุคคลอื่นที่มีใช้เพื่อนสนิท หรือคนสนิท...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20)

“...ควรสร้างความพึงพอใจ ในการบริหารงานของฝ่ายผู้บริหาร โดยมีการสำรวจผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นรายบุคคล โดยนำข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากช่องทางนี้มาปรับใช้หรือแก้ไขทันที...” (นักวิทยาศาสตร์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 21)

“...ควรให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ การเสนอความคิดเห็น และรับฟัง โดยไม่มีเจตนาหรืออคติจากกลุ่มข้าราชการ พนักงานงบประมาณแผ่นดิน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันกลุ่มดังกล่าวขาดการยอมรับ และความคิดเห็น ไม่ให้ความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาเท่าที่ควร...” (นิติกร : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 22)

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ และผลของการประเมินผลปฏิบัติราชการ สิ่งเหล่านี้เชื่อได้ว่าบ่งบอกถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการมีส่วนร่วมและยอมรับ ความคิดเห็นของพนักงานและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

1.6 ด้านมีใจให้บริการ

“...การให้บริการการศึกษาทั้งภายในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ถือว่าเป็นเหตุที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดการเรียนการสอน มีความเต็มใจที่เร่งรีบและดำเนินการให้บริการเช่นเคย...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 23)

“...บุคลากรควรตระหนักในการให้บริการ เป็นไปตามลำดับและกระตือรือร้นด้วยความตั้งใจอย่างแท้จริง โดยปราศจากการตอบแทนจากสิ่งใด ๆ ” (นักวิชาการศึกษา : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 24)

“...บทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในสถาบันแห่งนี้ควรจะบริการด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นแน่วแน่ต่อการให้บริการอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะเกิดปัญหาใด ๆ ก็ตามควรจะบริการด้วยความเป็นกันเอง ” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 25)

“...การให้ความไว้วางใจ สนับสนุนกับนักศึกษา ถือว่าเป็นการแสดงออกถึงความดูแลและให้บริการ ความรัก เมตตาธรรมแก่นักศึกษา โดยแสดงออกมาจากการที่นักศึกษาได้มีความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น ลดปัญหาของการขาดเรียน ส่งงาน การเข้าเรียนตรงต่อเวลา...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 26)

“...การพักทักทายผู้มาติดต่อราชการ ที่มีใจนักศึกษา หรือการแนะนำถือว่าเป็นการเอาใจใส่ รับผิดชอบ มีใจให้บริการ รวมถึงการติดตามค้นคว้า ประสานงานกับหน่วยงานที่ตนไม่ได้รับผิดชอบหรือไม่ก็ตาม อย่างสม่ำเสมอ...” (นักวิชาการพัสดุ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 27)

สรุปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ ได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการให้บริการด้านการศึกษา โดยมีความเต็มใจ ที่จะดำเนินการให้บริการด้วยความเป็นมิตร กระตือรือร้น ส่งผลให้เห็นได้ว่าการบริการที่ดี ก็จะสร้างความพึงพอใจและไว้วางใจ เช่น นักศึกษาไม่ขาดเรียน การจัดส่งบุตรหลาน เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมากขึ้น

1.7 ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

“...การติดตาม ประสานงานหน่วยงานภายในและภายนอก ในงานด้านบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงข้อมูลของบุคลากร ถือเป็นงานภาระสำคัญขององค์กร ต้องปฏิบัติปรับปรุงให้มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงานต่อผู้บังคับบัญชา...” (บุคลากร : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 28)

“...ในฐานะเป็นนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย และได้ลาศึกษาต่อถือว่า เป็นโอกาสในการ พัฒนา ทักษะ ความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานและแก้ไขปัญหาได้ ให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ดี...” (นักวิชาการคอมพิวเตอร์ : ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 29)

“...มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากร และมีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำงานวิจัย R2R ในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาสรุปและพัฒนางานที่ตนปฏิบัติอย่างแท้จริง...” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 30)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้ทุกคนต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ และควรจะศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาในงานของตนอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่งานตามตำแหน่งที่วางไว้ โดยมีการติดตาม ประสานงานหน่วยงานภายในและภายนอก ในงานด้านบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงข้อมูลของบุคลากรให้มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบันสามารถนำมาสรุปและพัฒนางานที่ตนปฏิบัติอย่างแท้จริง

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

“...การปฏิบัติงานของพนักงานต้องยึดตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และให้หน่วยงานอื่น หรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม กำหนด เสนอแนะ ตรวจสอบในการดำเนินงานในรอบของปีงบประมาณเป็นประจำทุกปี...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 31)

“...การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศ โดยมีการผลักดันกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน เพื่อผลักดันให้พนักงานมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องและเป็นไปตามแผนการพัฒนามูลนิธิที่ตั้งเป้าหมายไว้...” (นักวิชาการศึกษา : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 32)

“...การปฏิรูปหรือการจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มขึ้น ของส่วนราชการภายในถือได้ว่า องค์กร ได้มีการปรับเปลี่ยนและรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา และสร้างความเชื่อมั่นในทิศทางที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องเป็นไปตาม แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ที่ได้มีการติดตามเป็นระยะ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 33)

“...ผู้บริหารระดับสูงเล็งเห็นความสำคัญในการติดตาม ผลการปฏิบัติราชการ พร้อมให้หน่วยงาน คณะ/ ศูนย์/ สำนัก/ สถาบัน รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของคำรับรอง

การปฏิบัติราชการทุกๆ ราย ไตรมาสภายในสิ้นปีงบประมาณทุกครั้ง องค์การจึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 34)

สรุปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามุ่งเน้นการปฏิบัติงาน โดยยึดแผนปฏิบัติราชการ เป็นกรอบการดำเนินงาน ของหน่วยงานและตนเอง จะแสดงให้เห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมีการเป้าหมายในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า อีกทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมและทันต่อการให้บริการตามแผนปฏิบัติราชการที่วางไว้ โดยจะมีมาตรการในการติดตาม และกำกับตามตัวชี้วัดและคำรับรองผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน

2.2 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

“...การได้ร่วมงานกิจกรรม พนักงานมีความภาคภูมิใจที่องค์กรเห็นความสำคัญและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 35)

“...ความภาคภูมิใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะสำคัญมากน้อยเพียงใดก็ตาม หรือเกิดความผิดพลาดในบางครั้ง ก็ยังต้องทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเช่นเคย...” (สถาปนิก : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 36)

“...ความรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การเดินทางไปราชการ โดยใช้ระยะเวลาติดต่อกันยาวนาน ถือว่าเป็นประสบการณ์ และโอกาสที่องค์กรได้ไว้วางใจ พนักงานก็พร้อมที่จะทำงานได้ทุกสถานการณ์เช่นเดิม...” (พนักงานขับรถยนต์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 37)

“...การปฏิบัติการสอนขาดประสิทธิภาพและคุณภาพ เนื่องจากสภาพปัญหาของพนักงานสายวิชาการ ด้านการรับภาระชั่วโมงสอนเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนโยบายได้ปรับเปลี่ยนไปในส่วนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ไม่เพียงพอส่งผลให้การทำงานที่ต้องรับภาระทั้งด้านการพัฒนาการสอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 38)

“...มหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร และได้จัดทำแผนความก้าวหน้า การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะร่วมปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น เต็มใจ เพื่อองค์กรต่อไป...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 39)

สรุปได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย ต่างก็มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรลุเพื่อให้งานได้มีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดน้อยลง ตลอดจนเป็น

การพัฒนาและเห็นสภาพของปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในระบบการจัดการเรียนการสอน รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถดึงดูดให้คนเข้ามามีส่วนร่วมและเกิดความภูมิใจในสิ่งที่ตนกระทำ

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

“...สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้ ได้ตอบสนองตามความต้องการของพนักงานในระดับหนึ่ง คงเหลือเพียงการเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร ในอัตราที่เหมาะสมและอื่น ๆ อีก ทั้งจะเป็นการขวัญกำลังใจที่ดีต่อพนักงานและเป็นหลักประกันถึงความมั่นคงและความคงจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 40)

“...การพัฒนา ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องของแต่ละปีงบประมาณ พนักงานมีความพึงพอใจอย่างยิ่งที่จะพร้อมนำมาพัฒนาปรับปรุงช่วยแก้ไข พัฒนางานของตนให้องค์กรได้บรรลุจุดประสงค์ เพื่อจะดำรงคู่กับองค์กร...” (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 41)

“...การทำงานที่มีกฎเกณฑ์ ไม่บังคับมากจนเกินไป พนักงานได้อิสระทางความคิด การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถทำงานได้ดี และมีความพอใจในงานเขาเพิ่มมากขึ้น...” (นักวิชาการศึกษา : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 42)

“... การชำระรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง คือ การให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นความตั้งใจของพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่และคงความเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น...” (อาจารย์ : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 43)

“...การบังคับให้พนักงานทำงาน ล่วงเลยระยะหรือทำงานมากจนเกินไป ภาระงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ผู้บริหารควรแบ่งภาระงานที่รับผิดชอบหรือพิจารณาปริมาณของผู้ได้บังคับ อย่างเท่าเทียมกัน...” (เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน : ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 44)

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระบบการบริหารจัดการที่ดีขึ้น การส่งเสริม ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แสดงได้จากการจัดระบบสวัสดิการ การพัฒนา และฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินที่มีความยุติธรรม นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กร และคงความเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น โดยไม่มีการย้ายที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง